مجلة فصلية تصدر عن قسم التوعية والإعلام باللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل

# القوى العاملة

السنة الثانية – العدد السابع – الفاتح ( سبتمبر ) 2006 مسيحي



صناعة التدريب في الجماهيرية العظمى .



اساليب تطوير برامج التدريب .



المــــرأة المستثمرة .



واقــع وآفـاق التـدريـب المهـني .

# تدريب .. وتأهيل .. ورفع كفاءة



## في المراكز المهنية العليا بأنحاء الجماهيرية العظمى

# المراكز
## المهنية العليا

**تكسبك القدرة والخبرة العملية على القيام بمهامك الوظيفية**

## فى مؤسسات العمل المختلفة

مع كل عدد جديد نطل فيه عليكم في هذه التجربة الإعلامية تزداد المسؤولية بأهمية و ضرورة تحقيق التواصل معكم للارتباط بكم ليس كقراء فحسب ولكن كشركاء في هذه المطبوعة التي لا تقدم خطابها بنسق يركز على الشكل فقط ، ولكنها تحاول أن تكون محطة فكرية ونقدية ، تقدم المواضيع الهادفة ، وتبث الوعي ، وتنشر المعلومة وتعمق روح الجماعة بغية وصولها إلى مستويات متقدمة من خلال إثراء الفكر بمواضيع هادفة وليس من خلال مفردات ومواضيع شديدة التخصص فقط ..

إننا في كل عدد من هذه المجلة ، ومن خلال أقلامكم ومساهماتكم ، نبذل ماوسعنا من جهد لطرح وتأصيل إستراتجية وضعتها أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل تحرك مكامن القوة الذاتية نحو العمل التنموي، وتنمية مهارات الموارد البشرية ، وتأكد على أهمية ودور الإعلام في هذا الجانب إلا أن نجاحنا يظل دائماً مرهوناً بدعمكم وتشجيعكم وبقدرتنا ..ومشاركتكم بالدراسة والمقالة والخاطرة والتعليق معاً على تقديم الجديد من أجل جماهيرتنا الحبيبة .


# القوى العاملة

**رئيس التحرير**

أ . م معتوق محمد معتوق

أمين اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل

**أمين التحرير**

د . عبدالسلام بشير الدويبي

**مدير التحرير**

أ . حسين عبيد أحمد

**منسق التحرير**

أ . علي محمد قجام

**هيئة التحرير**

د . رمضان السنوسي

د . عمر أحمد الكبير

د . صالح محمد الزليطني

د . عمر أحمد الناكوع

**تدقيق لغوي**

أ . محمد عمران أبوميس

**تصميم فني**

مكتب الفسيفساء للدعاية والإعلان

**المراسلات**

توجه باسم رئيس تحرير المجلة

ص . ب 83197

هواتف 3601101 - 3601103 - 3620111 - 3620112

بريد مصور 3620198 - 3620199

الموقع على شبكة المعلومات الدولية

www.smpt.gov.ly

المادة المنشورة بالمجلة

تعبر عن رأي أصحابها



# محتويات العدد




**الافتتاحية** 3

**كلمة أسرة التحرير** 4


صناعة التدريب في الجماهيرية بين الواقع والمأمول 5



التشـــغيل جنة اجتماعية تنتظر روادها 9


أساليب تطوير برامج التدريب على السلامة والصحة المهنية 13


اقـتصاديات التعليم التقـني والتدريب 19


العلاقـة بـين تخفيض القـوى العاملة والبطالة 24


الإدارة الالكترونية 27


تجربة مشروعات صغيرة 35

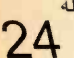
المرأة المســتثمرة وكيفية إعداد دراســة جدوى اقــتصادية لمشروعها الخاص 38

توعية المرأة ركيزة محــورية لأية انطلاقة إنتاجية 44


التعليم والتدريب التكنولوجي ودوره في التنمية الاجتماعية 52

التصنيف المهني العربـــي ومتطلبات العولمة 59


البيئة المدرسية 64



واقـــع وآفاق التدريب المهني والاحـتياجات الفعلية لســوق العمل في ليبيا 70



# الافتتاحية



بالرغم من شيوع مشكلة الباحثين عن العمل في كافة المجتمعات دون استثناء ، وعلى اختلاف مستويات التقدم المادي والاقتصادي والاجتماعي ، وبالرغم أيضاً مما تتبناه المدارس الفكرية والفلسفية والاجتماعية والسياسية من اجتهادات مبتكرة ، وحلول بائسة لتحجيم المشكلة وتلافي مايمكن من آثارها السلبية ، فإن الإحصائيات العالمية تظل تحمل مؤشرات قاتمة على قصور تلك المحاولات وعجزها عن تقديم العلاج . والأسباب عديدة ، يأتي في مقدمتها عدم التناسب بين معدلات تزايد مشاريع التنمية والأنشطة الاقتصادية العامة والأهلية ، و بين معدلات تزايد أفواج الداخلين الجدد إلى سوق العمل ، ناهيك عن كتل الباحثين عن عمل المتراكمة منذ زمن بانتظار فرصتها الموعودة ، وهو أمر تتحمل الدول والحكومات المسؤولية الأولى فيه من وجهتين ، الأولى تتمثل في حجم مشاريع التنمية التي تغلب عليها المحدودية والبطء وبالتالي عدم قدرتها على استيعاب أعداد تذكر من القوى الباحثة عن عمل ، وتتمثل الثانية في دورالدول الضئيل ، وسيرها الأعرج على طريق تهيئة البيئة المناسبة للقطاع الخاص أو الأهلي لإقامة أنشطة جديدة أو التوسع في أنشطته القائمة .

وفي الجماهيرية العظمى ، حيث انبلج فجر الفاتح العظيم من أجل الإنسان وكرامته ، الأمر مختلف بصورة جذرية ، ولا أدل على ذلك من القرارات التي يتسارع إصدارها ، والإجراءات التي يتوالى تنفيذها ، وعلى قنوات متوازية : تدريب الباحثين عن عمل وتأهيلهم ورفع كفاءتهم في مختلف الميادين المهنية والحرفية لاقتحام سوق العمل بأقدام راسخة وأيدٍ ماهرة وخبرات فنية قادرة ، وتفعيل كل وسائل وطرق الإقراض ، وتسهيل إجراءاته وتبسيط شروطه ، لمنح القوى الباحثة عن عمل فرصاً قيمة لإقامة مشروعات صغرى أو متوسطة أو فردية أو أسرية ، ودفعهم ليكونوا أرباب عمل وأسياد أنفسهم ، يصنعون بأيديهم الحاضر والمستقبل ، ويختارون بحرّيّة مطلقة دون أي تدخل أو توجيه . وليس ما نشهده الآن هو المأمول كله ، بل هو غيض من فيض ، وتشير كل الاحصائيات والبيانات المتوفرة اليوم إلى أنه لا يوجد مايمكن أن نسميه بطالة طبقاً للتعريف الدولي لها ولكن هناك بطالة مقنعة في الجهاز الإداري واختيارية لدى البعض أما العدد الذي ينطبق عليه التعريف الدولي للبطالة فهو لم يتجاوز أحد عشر ألف باحث عن عمل حتى هذا التاريخ إن إجراءات التشغيل والتدريب في تصاعد مستمر ولن يهدأ لنا بال حتى نصل إلى التشغيل الكامل لكل القدرات الليبية ذكوراً و إناثاً ونعد هذه القدرات نحو أفق أرحب وأفضل فالطموحات واسعة ، والإمكانيات مجندة لخدمة مجتمع الفاتح العظيم، وما يحمله كل يوم سيكون أفضل من سابقه ، وما بدأته ثورة الفاتح سوف يستمر دون توقف ، إنه مدّ لن يعقبه جزر أبداً .

وإلى الأمام والكفاح الثوري مستمر

(رئيس التحرير)



# كلمة التحرير

يتزايد باستمرار اهتمام المواطن الليبي بكل ما يتعلق بالقوى العاملة سواء من حيث تدريبها وتأهليها ، أو رفع كفاءتها ، أو محلها من الإعراب في سوق العمل الوطني ، أو مستوى استجابتها للفرص المتاحة بالتوجيه نحو مجالات التدريب أو نحو مجالات التشغيل ، من خلال ما يصدر من قرارات لتنظيم تشغيل العمالة الوافدة ، ومعالجة الاختلالات العميقة التي تولدت جراء تسللها وعملها دون رقيب أو عتيد، أو لوضع آليات لتشغيل العمالة الوطنية من الذكور والإناث ، أو ما يتخذ من إجراءات لتذليل الصعوبات أمامها .

ومع ذلك فإن المطلوب من أجهزة الإعلام تكثيف جهودهاورفع وثيرة نشر الخبر والمعلومة والإرشاد والتوجيه ، وتعريف المواطنين بدور اللجان الشعبية لقطاع القوى العاملة والتدريب والتشغيل بالشعبيات ، والخدمات التي تقدمها ، حتى لا يضطر الباحثون عن عمل للسفر وبعثرة المال والوقت والجهد .

إن واجب الإعلام – سواء على مستوى هذا القطاع أو على مستوى الإعلام الجماهيري – يكمن في مساهمته في الحفاظ على المكتسبات التاريخية لثورة الفاتح العظيم في مجال الاستقرار الاجتماعي ، ورفع قدرات الأفراد العلمية والعملية ، وتشغيل القوى العاملة ، وعدم السماح لأية أفكار غير مسؤولة أن تعصف بتلك المكتسبات ، وأن تستنزف الطاقات والجهود الخيّرة المبذولة لصالح المواطن الليبي ، بإملاءات تعتمد زعزعة صرح يبنيه صنّاع الحياة ، والتشكيك بسلامة وأمان واستقامة الطريق الذي يدعو المخلصون لسلوكه ، وصولاً بالباحث عن العمل إلى بلوغ أهدافه في العمل اللائق والحياة الكريمة .

# صناعة التدريب في الجماهيرية.. بين الواقع والمأمول

أ- ربيعة خليفة الصرماني

في الوقت الذي يطور الغرب منظومة التدريب للبشر باعتبارها عنصرا استثماريا يدعم التنمية الاقتصادية، لا زال الكثير من المؤسسات العاملة بالجماهيرية يعتبر التدريب مجرد تكلفة، وعبئا إضافيا على ميزانيتها، وأن هناك معوقات عديدة تعترض تحويله إلى قيمة مضافة حقيقية. ويرى البعض الاخر أن التدريب يعني الرفاهية والراحة، وأحد المزايا التي يقدمها المدير لموظف قريب له، أو لديه علاقات جيدة برؤسائه، بصرف النظر عن احتياج هذا الموظف لتطوير مهاراته أو احتياج المنظمة لتدريبه.

فمؤسساتنا الليبية تشترط أن يكون الموظف قد أمضى عدة سنوات في عمله، حتى يقدم له هذا الامتياز (التدريب)، وحتى في حالة نقل العامل إلى وظيفة أخرى يترك أمر تدريبه لرئيسه، في حين أن الغرب يحرص على تدريب أي موظف قبل نقله إلى وظيفة الجديدة التي يختارها، ولا يجبر عليها، كما هو الوضع عندنا.

وتظهر أهمية التدريب في العالم المتقدم في المساحات المخصصة له، والتي تصل حد المباني ذات الطوابق المتعددة، والمعدة بكل الإمكانيات والوسائل التعليمية الحديثة التي تساعد المتدرب على اجتياز فترة التدريب بالسرعة والجودة المطلوبتين، حتى يظهر أثر هذا التدريب على عمله وإنتاجيته. في حين أن ما يخص التدريب لدينا لا يزيد عن غرفة، بها بعض الإمكانيات البسيطة التي لا تساعد المدرب على إيصال المعلومة الكاملة إلى المتدرب.

أننا في الجماهيرية لم ندرك بعد أهداف وأهمية التدريب، ولم توضع المعايير الجيدة لاختيار المدرب والمتدرب وبرامج التدريب المناسبة لاحتياجاتنا. فهذه الأساسيات التي تخطاها الغير بمراحل، ما زلنا نتعثر في تحديدها، ومن ثم لم نستطع تطبيق الفكر التدريبي بالمنظور الذي يراه غيرنا.

### لدينا تكلفة لا استثمار:

ما زلنا في ليبيا ندرب العاملين من أجل اللحاق بالفكر الغربي، دون معرفة الاحتياجات الحقيقية للعاملين بالمنظمات المختلفة، ومن ثم فالأمر عندنا مجرد ترفيه وتقليد للشركات العالمية. ويظهر ذلك في طريقة اختيار الشركات والمؤسسات لبرامج التدريب التي تحتاجها، فالأمر لا يخرج عن مجرد تحديد عناوين البرامج، ولا يعبر ذلك عن احتياجات العاملين والمؤسسة.

إن المؤسسات الليبية ترى في التدريب مجرد تكلفة تتحملها المنظمة دون الاستفادة منه، في الوقت الذي ترصد الشركات في أوربا وأمريكا وحتى بعض الدول العربية ميزانيات ضخمة للتدريب، وتنظر إليه على أنه استثمار يحقق الأرباح المطلوبة منه في أقرب وقت، ولديها أدوات القياس التي تستطيع من خلالها معرفة كم الأرباح العائدة على المنظمة من تدريب العاملين لديها على برنامج معين.

وبالنسبة لشركات التدريب الموجودة بالجماهيرية والتي تزداد يوما بعد يوم فالعمل في مجال التدريب والتنمية البشرية يعتبر (بيزنس) نشاط تجاري مثل أي نشاط يهدف إلى الربح، والكثير من أي هذه الشركات ليس لديها المتخصصون، ولا تمتلك الأدوات الجيدة للنجاح والمنافسة في هذا المجال.

ويظهر ذلك في البرامج التي يدرب المتدربون عليها، والتي أغلبها برامج مستوردة لا تناسب الواقع والعقلية الليبية، وكان الأولى بهذه الشركات إجراء دراسات جيدة لاحتياجات السوق تخرج منها بالبرامج المناسبة لاحتياجات المؤسسات والشركات الليبية.

### الجامعات هي السبب:

يقع اللوم بالدرجة الأولى على الجامعات التي تقاعست عن تطوير



الفرد بسعادة وهو يؤدي عمله، وتأتي هذه السعادة من وجود حافز ودافع قوي على العمل والنجاح. ويختلف هذا الحافز باختلاف ثقافة المجتمع والأفراد، فعلى كل مؤسسة أو منظمة أن تجد الطريق لإسعاد موظفيها، كي تحصل على أفضل ما لديهم من طاقات وإنتاج، وهذا لن يتم إلا عبر صياغة برامج تدريبية تراعي خصوصية الثقافات.

فإذا سألت خبراء اقتصاديين وإداريين: ما هو سر تعثر أي شركة أيًا كان نشاطها في العالم؟ فمن المؤكد أنهم سيختلفون في الأسباب، إلا أنهم سيتفقون على أمر واحد، وهو ضعف إدارة الموارد البشرية؛ وهو ما أدى إلى مناخ طارد للموظفين الأكْفاء، الأمر الذي لا تستطيع معه الشركة إيجاد حلول للمشكلات التي تمر بها.

ولعل ذلك دفع الشركات في الدول الغربية للاستثمار بكثافة في العنصر البشري ، الذي يستطيع إيجاد حلول إبداعية في مجال الإنتاج. وجاء ذلك ضمن اهتمام عالمي بدأ منذ تسعينيات القرن العشرين بالتنمية البشرية بأوجهها المختلفة كقاطرة للتقدم الاقتصادي للمجتمعات.

وفي هذا السياق تحولت إدارة شؤون العاملين في المؤسسات والتي اقتصر عملها على تعيين ومتابعة الموظف، إلى إدارة متطورة للموارد البشرية ، تستهدف جذب الموظفين الأكْفاء، والحفاظ على استمرارهم عبر نظم أجور مميزة، أما الدور الأهم لإدارة الموارد البشرية، فهو تنمية العاملين داخل المؤسسة، من خلال التدريب المستمر لإكساب الموظف الخبرات والمهارات لمواكبة التطورات في مجال العمل.

إن إدارة الموارد البشرية تحدد الاحتياجات التدريبية بمؤسساتها من خلال حصر المهارات المطلوب رفع مستواها لدى العاملين، منظومة التدريب عبر الدراسات والبحوث، بما يناسب ظروف وثقافة واحتياجات البلاد، فلم يعد النقل والتقليد للغرب يفيد. وفي الجماهيرية لدينا الكثير ممن يجهل قيمة الثروة البشرية، وتنمية المواطن، فأولى خطوات تنمية الثروة البشرية هو الإصلاح الاقتصادي، حتى يشعر المواطن بأهميته وقيمته في المجتمع ومن ثم يشارك في تنمية مهاراته.

### - ثروة المشاعر:

ولأن التراكم الرأسمالي والنمو الاقتصادي لا يقوده رأس المال العيني فقط، لذا فإن التراكم المعرفي من خلال تنمية رأس المال البشري أصبح هو جوهر عملية التنمية والرافعة الرئيسية لها. ومن هنا تحرص الدول والمؤسسات على تنمية الكوادر البشرية والارتقاء بمستوى مهاراتها، وصارت القدرة التنافسية الدولية تقاس بكفاءة العنصر البشري ومستوى إنتاجيته. ورغم ذلك لا زلنا نركز على قوة المال ونتجاهل الثروة البشرية التي نمتلكها، كما لا نعمل على إطلاق هذه الثروة، فالمعرفة داخل عقولنا، وكل منا يمتلك المهارات والقدرات التي تختلف عن غيره.

ولكن يبقى السؤال: كيف نستطيع إخراج هذه المهارات لينطلق المارد من قمقمه؟.

الإجابة على هذا السؤال -من وجهة نظرنا- تكمن في إحساس




وتقوم بصياغتها بشكل أهداف يرجى تحقيقها، ويتم على أساسها تصميم البرنامج التدريبي.

**- نظرة تقليدية:**

ثمة نظرة تقليدية تسيطر على بعض إدارات شؤون العاملين في المؤسسات الليبية التي ما زالت تعتقد أن دورها هو مجرد حفظ المستندات والأوراق الخاصة بالعاملين داخل المؤسسة، ولا تدرك مدى أهمية العنصر البشري ضمن منظومة أي عملية إنتاجية سواء على المستوى الجزئي أو الكلي.

ويدل على ذلك ضعف المخصصات المالية لإدارات الموارد البشرية (شؤون العاملين والتدريب) خاصة في أداء دورها في التدريب. فما زالت هناك مؤسسات تعتقد أن استثمار العنصر البشري يمثل عبئًا إضافيًا على المؤسسة؛ لأنه يحتاج إلى مبالغ طائلة.

غير أن الموارد البشرية هي ثروة ليست فقط للشركات أو المؤسسات، وإنما للدولة ككل ، وكلما تم الارتقاء بمهاراتها، ازدادت مساهمتها في التقدم الاقتصادي للجماهيرية.

أن التدريب والتحفيز للموظف يجعله أكثر إبداعًا، وبالتالي تتفتق في ذهنه حلول لأي مشكلات يواجهها، وتكون لديه دائمًا قدرة على مواكبة أي تطورات وتغييرات في أنظمة المؤسسة التي يعمل فيها، وليس مقاومتها كما نرى في مؤسساتنا الوطنية.

وبالإضافة إلى ذلك، هناك إهمال ملحوظ من إدارات الموارد البشرية في اختيار الموظفين في البداية؛ بسبب ضعف كفاءة من يعملون في هذه الإدارات والفساد الاداري، حيث تكون هناك اختبارات شكلية لا حقيقية لتعيين الموظفين، وبالتالي يشغل أناس من غير ذوي الكفاءة وظائف محورية بالمؤسسة؛ بسبب تعمق المحسوبية والوساطة في مجتمعنا.

إن هذا الأمر يكلف المؤسسات والشركات في ليبيا الكثير من النفقات، حتى يتم تدريب أولئك الموظفين للقيام بمهام المؤسسة، وقد يفشلون في ذلك، مما يؤثر على المؤسسة ككل.

**أين الصف الثاني؟**

ولأن عدم وجود صف ثانٍ يعني أن المؤسسة قد يتجمد أداؤها في حال رحيل رجال الصف الأول أو تقديم استقالاتهم؛ لذا يفترض أن تحرص على إيجاد بدائل لموظفيها الأكفاء.

غير أن هذا الأمر يكاد يكون غير متواجد لدينا، فعندنا المديرون لا يستطيعون الاستغناء عن مناصبهم، ويحبذون الظهور في الصورة وحدهم دون غيرهم من باقي الموظفين، وذلك يؤدي إلى نقص الخبرات داخل تلك المؤسسات.

إن أبرز مهمة للإدارة هي إعداد كوادر مؤهلة بديلة لتحقيق أهداف المنشأة، ووضع خطط لما يسمى بتخطيط المسار الوظيفي للعاملين، فضلا عن ممارسة دورها في رفع إنتاجية الأفراد عبر تحفيزهم وتعميق انتمائهم للمؤسسة.

**تقييم شكلي:**

يقع على عاتق إدارة شوؤن العاملين تقييم الأداء الوظيفي للعاملين في المنشأة، ووضع معدلات ومقاييس لقياس درجة كفاءتهم بشكل دوري ومنتظم في ضوء السياسات والأهداف المعلنة. ويفترض أنه بناء على هذا التقييم تتم حركة الترقيات للعاملين أو نقلهم أو حتى تسريحهم من المؤسسة.

ولكن تقييم الأداء السنوي للموظفين في معظم المؤسسات الليبية أصبح مجرد إجراءات شكلية لا تمت للموضوعية بصلة، ولا تعكس الأداء الحقيقي داخل المؤسسة، وفي حالات كثيرة لا تعكس هذه التقييمات سوى وجهات النظر الذاتية لبعض العاملين البارزين داخل المنشأة فقط.

**ضرورة تغيير الإدراك:**

هذه المشكلات التي تعاني منها إدارات شؤون العاملين، تدفع إلى ضرورة تغيير إدراكها لمهامها ووظائفها، لذلك يجب التنبيه إلى أن الاستثمار في الموارد البشرية طويل الأجل، ولا يمكن حصد النتائج المباشرة في وقت قصير. و هذا يفرض على المؤسسات ألا تستعجل في حصد ثمار عمل إدارة فعّالة للموارد البشرية: فرغم أن اكتساب المهارات والمعرفة والاتجاهات من خلال التدريب يكلف دائمًا نفقات عالية من المال، فإنه يعتبر جزءًا من رأس مال الموظف والمؤسسة.

لذلك لابد أن تتوسع مهام إدارات الموارد البشرية لتشمل القيام بدراسات دورية عن العاملين في المؤسسة وقدراتهم على الإنتاج؛ لإعادة توزيعهم على مختلف الإدارات، بما يتفق مع كفاءة كل واحد، وهو ما يعطي حيوية للمؤسسة. وأهمية هذا الأمر -من وجهة نظر نا- أنه يساعد الإدارة العليا داخل المنشأة، خاصة فيما يتعلق بتوضيح احتياجاتها، ووضع أساليب لسد العجز في الخبرات والتخلص من العمالة الزائدة.

أيضًا لابد من أن تهتم إدارة شؤون العاملين بإجراء استبيان بين الحين والآخر حول الرضى الوظيفي للطاقات البشرية داخل الشركة، والتعرف على متطلباتهم والاستجابة لها إذا كانت واقعية.

# التشغيل

## جنة اجتماعية تنتظر روادها

أ. محي الدين الباجقني

يتزايد تسليط الأضواء على محور " التشغيل" لكونه المرحلة الأساسية ونقطة التحول على طريق بناء الحاضر والمستقبل ، والخطوة الأولى في تحديد مستوى الوضع المعيشي للفرد ، ودعم مسيرة تنمية المجتمع . ولدراسة هذا المحور يجب الاهتمام بكل مايؤثر ويتأثر به، وذلك من عدة جوانب ولعدة عوامل تشترك في مجموعها بوضع وتعديل مقومات التشغيل –السلبية والإيجابية– ويمكن من خلال سردها وشرح بعض زواياها اقتراح بعض السبل ليكون التشغيل فعلاً أداة النهضة والرفاهية الفردية والجماعية ، وتلك العوامل هي :–

• تفاقم البطالة بأنواعها ، وانتشارها في كافة المجتمعات دون استثناء ، مهما بلغت مراحل تقدمها الاجتماعي أو الاقتصادي أو العلمي ،وبنسب تتفاوت وتختلف لأسباب عديدة ، تصدى البحاثة والمفكرون لدراستها وتحليلها من منطلقات مصلحية وإقليمية وقومية، مما جعل الرؤية أحياناً سرابية ، لاتعبر عن الواقع ، فلم تكن تلك الدراسات علمية حيادية متجردة بل انحازت أحياناً لتخدم غرضاً معيناً، تصريحاً أو تلميحاً ، حتى لقد وصل الأمر ببعضها إلى إخفاء حقائق ، أو الالتفاف على وقائع، أو تزوير أرقام ،أو اختراع مبررات ،أو الدعاية لأنظمة اقتصادية ،أو الدفاع عن إجراءات وخطط ، الأمر الذي جعلها عديمة الفائدة ، وتعذر استخدامها كأساس لوضع قواعد للتصرف بالقوى الباحثة عن العمل والمنتظرة له وتوجيهها نحو قنوات التشغيل المناسبة .

ويلاحظ في العقود الأخيرة أن معدلات البطالة تزايدت في المجتمعات التي أحرزت تقدماً اقتصادياً وتوسعاً باستخدام التقنيات الحديثة وإحلال الآلة محل العامل الفني ، وبالتالي الاستغناء عن القوى العاملة البشرية في موجات رقمية لافتة للنظر ، إلا أن المتابعة الواقعية لتلك الظاهرة دلت على أنها كانت وقتية ، حيث أدى توالي التقدم العلمي فيما بعد إلى انخفاض تكاليف الإنتاج وزيادة الطلب على السلع، الأمر الذي ساعد على التوسع العمودي في الأنشطة القائمة ، وإلى التوسع الأفقي في أنشطة جديدة ، و عودة الحاجة إلى مزيد القوى البشرية الفنية والمدربة والقادرة على التعامل مع معدات التقنيات الحديثة ، وهذا لا يعني القضاء على البطالة ، لأن عوامل أخرى لازالت تلعب دوراً في ذلك كزيادة معدلات التكاثر ، وانخفاض معدلات الوفيات، لأسباب باتت معروفة لدى الجميع ، واستمرار التسرب من مراحل التعليم المختلفة والتوجه إلى سوق العمل دون تعليم ولامهارة ، وفي هذا المجال أفاد مدير عام منظمة العمل العربية الدكتور ابراهيم قويدر أمام الندوة القومية المخصصة للمواءمة بين سياسات التعليم والتدريب المهني الفني ومتطلبات أسواق العمل العربية أنه ((لم يعد هناك بلد محصن ضد البطالة وبصفة خاصة بطالة الشباب من ذوي المؤهلات والشهادات العلمية وأن المتغيرات الدولية والتطورات العلمية والتكنولوجية التي يمر بها العالم حالياً تسببت في انقلاب موازين القوى بين المجتمعات ، وإحداث تغيرات في المفاهيم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، وتغيرات سريعة في المهن ووسائل وأساليب العمل والإنتاج دون تمكين أي مجتمع من العيش في عزلة عن الكيان العالمي ، وأدى ذلك إلى تزايد حدة المنافسة في الأسواق العالمية التي أصبحت لا تسمح بالبقاء إلا للأقوى من حيث الإنتاجية والجودة ، وبالتالي زاد الطلب على نوعية منتقاة من القوى العاملة وهو ما أدى إلى حدوث الخلل في التوازن بين عروض وطلبات العمل )).

• التزايد السكاني الذي فاق (في حساب المعدلات) التوسع في الأنشطة الاقتصادية ، وهو ما يلاحظ بنسب ضئيلة في المجتمعات المتقدمة صناعياً واقتصادياً ، ولكنه يلاحظ بوضوح أكبر في المجتمعات المتأخرة أو النامية ذات الكثافة السكانية العالية كما هو الحال في دول القارة الأفريقية و الأمريكية الوسطى والجنوبية وبعض الدول الآسيوية ، إلى جانب بعض الخصائص الأخرى المتعلقة بنسب وأعداد القوى العاملة بقطاع الصناعة أو قطاع الزراعة أو قطاع الخدمات ، حيث يتأرجح الوضع في الدول الصناعية حول نقاط استقرار نسبي للأيدي العاملة والقوى الباحثة عن عمل ، ولكن في الدول الزراعية –وخاصة صغيرة المساحة –فالأوضاع تتدهور نحو مستقبل غير مطمئن ، بسبب نظام الإرث الذي يقضي بتقسيم أرض المورث على ورثته ، حيث يتوالى تقسيم الأراضي وتقزيم مساحتها جيلاً بعد جيل ، لتصل – كما هو الأمر في كينيا على سبيل المثال –إلى قطع صغيرة لا تسمن ولا تغني من جوع ، والله وحده يعلم كيف ستقسم بعد مالكها




الحالي على ورثته ، والأمر نفسه يمكن أن يقال عن المحال التجارية او الحرفية عند تقسيمها على الورثة ثم تقسيم حصة كل وريث على ورثته . كل ذلك يتم في ظل ثبات للممتلكات و تزايد سكاني غير واع للعواقب ، ونظرة إلى حجم الأسرة من قناة ضيقة تتمحور حول الاستزادة من الأبناء للاستعانة بهم على عوائد الشيخوخة والاتكاءعليهم عند العجز ، دون إدراك لدور الضمان الاجتماعي وأنظمة المعاش التأميني أو التقاعدي التي عمت جميع الدول تقريباً .

• اختلاف المعايير المتبعة في التشغيل سواء في القطاع العام أو الأهلي ، مما أدى إلى الفوضى السائدة في جميع الدول العربية وفي معظم دول العالم . وليس المقصود هنا الاختلاف بين القطاع العام وبين القطاع الأهلي فحسب ، بل المقصود هو الاختلاف بين جهات القطاع العام المختلفة وانفراد كل منها بالمعايير التي ترتئيها، وكذلك بين جهات القطاع الأهلي ، واستقلالية كل صاحب عمل في الأخذ بالمعايير التي يراها مناسبة لمصالحه وأوضاعه ومتطلباته ، وتاه طالبو العمل ، ولم يعودوا متأكدين من السبيل الأمثل للحصول على عمل ، فاضطروا إلى تنازلات كثيرة ، وقبلوا بأعمال أدنى من مستوياتهم الدراسية والمهارية ، وأشق من قدراتهم الجسدية أو العقلية ، والضرر في ذلك بالغ ، إذ أنه يشكل ضياعاً لسنوات اكتساب العلم أو المهارة وعدم الاستفادة منها ، وهدراً لما بذل على طريق التدريب والتأهيل الشاق وربما الطويل ، ووضع للأمور في غير نصابها . وفي مقدمة المعايير المتعامل بها في التوظيف والتشغيل تقع العوامل الاجتماعية من قرابة ونسابة ومعرفة ، ثم المصالح السيادية والرغبة في تحقيق حماية شخصية ، وفي نهاية تلك المعايير تأتي مصلحة العمل أو المشروع ومدى كفاءة أو مهارة الباحث عن عمل للفرصة المتاحة ، ولا تختلف هذه المعايير كثيراً بين مجتمع وآخر ، وآثارها جلية ، وما من أحد يجهلها . أما المعيار الموضوعي الصحيح الذي يحتل المرتبة الأخيرة، والمتمثل في مصلحة المشروع ومدى الكفاءة أو المهارة ، فوسائل تطبيقه وتقييمه أيضاً تختلف ، هناك من يرى جدوى الامتحان وتقييم المعلومات العامة أو المتخصصة ، وآخر يرى الأجدى في التجربة العملية لفترة من الزمن ، وغيرهما يرى في التعاقد لمدد بسيطة خير الوسائل للتخلص من العنصر إذا ثبت عدم كفاءته ، ومن يرى في اختيار أصحاب الشهادات العليا والخبرات الطويلة ،أو في اختيار العناصر الفتية وتدريبها وتأهيلها وتكييفها على المهمة المطلوبة منها بالتحديد، وعلى العموم ، فإن التأرجحات والهزات الاقتصادية والاجتماعية غالباً ما تدخل على تلك المعايير فتؤثر فيها تعديلاً وتغييراً وحذفاً وإضافة .

• الحركة السكانية بين الدول (( العامل الديموغرافي )) واغتصاب فرص العمل من قبل الزاحفين من الدول المزدحمة والتي غالباً ما تكون فقيرة ، إلى الدول الأقل كثافة ((الاتساع الجغرافي والسكان الأقل)) . وهنا يجب التركيز على العوامل المؤثرة في العامل الديموغرافي وهي :- معدل الإنجاب –معدل النمو العددي – معدل الوفيات– معدل من هم داخل الفئة العمرية العاملة من كلا الجنسين –التوزع الجغرافي –مستويات التحصيل العلمي والمهني – أعمار دخول وخروج مرحلة النشاط . وفي الماضي كانت الحركة السكانية محدودة فيما بين الدول المتجاورة ، كما كانت الأوضاع مثلاً بين الدول الأوروبية المتقاربة ، أو بين دول شرق آسيا ، أو بين تركيا والدول العربية ، ومع مطلع القرن السابع عشر وازدهار المواصلات البحرية انطلقت الهجرات بعيداً ، فمن أوروبا إلى القارة الأمريكية ، ومن شرق آسيا إلى الشرق الأوسط وأوروبا ، ومن مختلف أرجاء العالم إلى إفريقيا ، والدافع دائما هو البحث عن فرص عمل أفضل ، وعن ثروات حقيقية أو خيالية ، وعن حياة أنعم ومستويات معيشية أرقى.

وفي الوقت الحالي ، باتت الهجرات تشكل هاجساً مزعجاً لسياسات التشغيل ، وخير مثال على ذلك ما تشهده دول الخليج العربي من غزو للقوى العاملة الوافدة من دول جنوب شرق آسيا ، حيث احتلت معظم فرص العمل في القطاع الاقتصادي والخدمي ، ساعدتها في ذلك عدة عوامل ، منها : عدم قبول مواطني دول الخليج للتدريب المهني في بداية الأمر ، وإن يكن الأمر قد اختلف الآن ، حيث تشهد مجالات التأهيل المهني هناك إقبالاً متزايداً من الشباب ، وقصور التشريعات والخطط التعليمية والتدريبية عن مواكبة احتياج سوق العمل ، وقبول سوق العمل بأي مستوى مهني وافد ، والسياسة النقدية المتسامحة مع الوافدين لتحويل مدخراتهم إلى بلادهم ، والاتفاقيات الدولية السياسية والاقتصادية التي تسمح بمزيد من تدفق العمالة الوافدة المنظمة وغير المنظمة.

وفي الجماهيرية العظمى تشكل العمالة الوافدة –خاصة من الدول العربية –نسبة خطرة على القوى العاملة الوطنية لعدة أسباب منها : عزوف الشباب الليبي عن التدريب المهني –سهولة انتقال وإقامة وعمل الوافدين بلا رقابة ودون الإجراءات المعمول بها في الدول الأخرى –قبول العناصر الوافدة بأي نوع من العمل وأي مستوى من الأجور وأية شروط في العمل .

• الإنتقائية التي تتبعها بعض الفئات من أصحاب التخصصات المطلوبة، وفي العادة يحتكر هذا الحق إما أصحاب التخصصات النادرة ، أو أصحاب المهن المطلوبة والتي يزيد فيها حجم الطلب عن حجم المتوفر ، وتلك هي إحدى تطبيقات القاعدة الاقتصادية المعروفة ((إذا زاد الطلب ارتفع السعر)) ، ومع أنها من الثوابت العلمية فإن تطبيقها لا يخلو من جانب فوضوي يسمح بالاحتكار والتحكم بالسعر أو بالأجر الذي يريده أو على الأقل يساوم عليه .



ويسمح له باختيار المكان ، وشروط العمل وساعاته ومزاياه ... إلخ، وعلى ذلك فإن دور سياسات وبرامج التشغيل يتضاءل ، فالحكم بات في يد طرف آخر ، وينسحب هذا الأثر السلبي أيضاً على سوق العمل ، وعلى الجهات طالبة التخصص، وتلعب الشهادات الأكاديمية دوراً في ذلك ، حيث تدفع الجامعات بأعداد وفيرة إلى سوق العمل من عناصر ذات تعليم نظري يفتقر إلى التقنية والمهارة المهنية مما يدعو إلى ضرورة إعادة تأهيل تلك الأعداد لتمكينها من دخول سوق العمل ، وعلى هذا فإن الأمر قد يدعو إلى فتح أبواب المراكز المهنية لاستقبال كل راغب في التأهيل والتدريب العملي حتى لو كان خريجاً أكاديمياً ، ويسري ذلك أيضاً على فتح أبواب المراكز المهنية للراغبين في إنشاء مشاريعهم المهنية أو الحرفية الخاصة لتدريبهم على أصول ممارستها ورفع كفاءتهم فيها ، وهذا يستدعي بطبيعة الحال التوسع في إنشاء المراكز المهنية لمختلف التخصصات ، وتمكين الطالب في أية مرحلة تعليمية من الانتقال إلى المراكز المهنية ، وعدم السماح بالعكس .

• فوضى سوق العمل التي أصابت جميع المجتمعات وصارت هي القاعدة ، حيث تشترك جميع العناصر والعوامل في وقوعها ، وتقع في مقدمتها حركة القوى العاملة وانتقالها ، وعشوائية الجهات التي تؤهلها دون دراسة متجددة لاحتياج سوق العمل ، وترك الحرية المطلقة للأفراد لاختيار الوظيفة أو المهنة التي تعجبهم دون أي اعتبار للتوجهات الاقتصادية العامة ، وكذلك افتقار الجهات المعنية بالتشغيل إلى الإحصائيات والبيانات الدقيقة والمعلومات الأولية عن سوق العمل واحتياجاته من سائر المهن والتخصصات ، وأعداد القوى العاملة الحالية وتخصصاتها وتوزعها وحركتها ونسب تزايدها ، والدراسات المقارنة التي تضع خطوطاً متوازية متناسقة توائم بين مشاريع التنمية القادمة على اختلاف مددها ، وبين سياسات تأهيل الطلبة ليكون دخولهم المقبل إلى سوق العمل مؤسساً على قواعد علمية تسمح لأن يجد كل خريج –تعليمي او تدريبي –الفرصة المناسبة له فور تخرجه ، وبالشكل الذي لا يسمح بالنقص في بعض التخصصات التي ستكون مطلوبة ، وفي نفس الوقت لايسمح بالتكدس والمزاحمة الضارة بالجميع والتي لا طائل منها في تخصصات أخرى .

إن ظاهرة الفوضى التي عمت أسواق العمل هي السبب الحقيقي وراء المشاكل الاجتماعية والهجرة المتبادلة ، وما يسميه البعض تبادلاً أو حرية انتقال للقوى العاملة هو في حقيقة الأمر ضياع لكثير من الجهد الفردي والجماعي ، وإساءة مباشرة لجهود المخططين الذين يفتقرون أساساً إلى قاعدة بيانات يستندون إليها. وبهذا فإن ما يضعونه من خطط لايخرج عن إطار التخمين والأمنيات والمثاليات والافتراضات ، ومهما توسعت وتضاعفت جهودهم ودراساتهم فإن أسواق العمل ستبقى كما هي ، حتى تتوفر لها عناصر الاستقرار والتحديث المبني على قاعدة التناسب بين متطلبات سوق العمل من مختلف المهن والتخصصات وبين مخرجات التعليم والتدريب بمراحلها المختلفة ، والأمر ليس بتلك الصعوبة التي تجعل العاملين عليه يقفون أمامه برهبة دون الإقدام

على صعود الدرجة الأولى من السلم ، وقد تصدت اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل في عدة دراسات إلى هذا الموضوع ووضعت مقترحات وبرامج تستحق الوقوف عندها والتمعن بها وتنفيذها .

• التشريعات التي تعالج أمور التشغيل وحقوق العامل وضمانات البطالة ، والتي تدور (حول) الموضوع ولا تدخل في جوهره ، ولا تأخذ في الاعتبار مستجدات الأوضاع الاجتماعية ومستويات المعيشة واحتياجات سوق العمل والمستهدفات التي يجب وضعها في اعتبار أجهزة التعليم والتدريب ، ولعل ما أقدمت عليه اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل في وضعها لمشروع قانون جديد ينظم علاقات العمل ، ويحل محل قانون العمل وقانون الخدمة المدنية ، يعتبر خطوة واسعة تشكل بداية لعملية تغيير ودمج وتحديث لعديد القوانين القديمة التي آمن الجميع بعدم جدواها في مواكبة أوضاع العمل وسوقه محلياً وإقليمياً وعالمياً ، حاضراً ومستقبلاً ، وفي ملاءمتها لمستجدات الأنظمة العالمية ، وما تفرضه التكتلات الاقليمية الاقتصادية على من ينتسب إليها ، وما تضعه من مظاهر العزلة والتفرد على من ينأى عنها ، حيث صار من المحتم إيجاد تقارب في النصوص القانونية التي تنظم علاقات العمل ، وتحفظ حقوق جميع أطرافه ، لما في ذلك من تأثير على الهجرة وخروجها عن السيطرة بسبب انتقال العامل إلى البيئة التي توفر له حماية أكبر واستقراراً واطمئناناً إلى أوضاعه المعيشية الحالية ، وإلى مستقبله وتقاعده وشيخوخته. ومن هذه النظرة الموجزة يتضح أن إعادة النظر في التشريعات أمر آت لامحالة، وكلما أسرعنا بإنجازه كان الوقت معنا، والخيار لنا ، وبالعكس فإن التباطؤ والانتظار والتردد سيضعنا في سباق مع الزمن ، ويعرض التشغيل لاجتهادات إصلاحية ، وربما ارتجالية ، تفتقر للنضوج ، ولإمكانيات الاستعداد المسبق للمستجدات حتى قبل وقوعها ، وإنها لفكرة جيدة أن نسعى لإقحام القطاع الأهلي في عمليات إعادة النظر في تشريعات العمل وتطويرها ، ولابأس أيضاً في أن نهمس بفكرة لاقت نتائج ممتازة في تطبيقها ببعض الدول وتتلخص في إعفاء الأنشطة الفردية والأسرية الإنتاجية والخدمية والحرفية التي تمارس في المنازل من التسجيل والترخيص، وإطلاق الحرية الكاملة لها لما في ذلك من توسع في إمكانيات تشغيل قوى باحثة عن العمل ، وأيضاً إمكانيات أن تتقدم تلك الأنشطة لتخرج عن حيز المنازل إلى المجالات الانتاجية الأرحب والأجدى .

• كثرة وتوزع وربما غموض العوامل التي تحكم طبيعة ومستوى أسعار السلع ، وتحدد القدرة الشرائية للأفراد تجاه الضروريات والكماليات والترفيه ، وتأثير ذلك على سرعة أو بطء انتشار المشروعات الاقتصادية أفقياً أو نموها رأسياً وبالتالي استيعابها لقوى عاملة جديدة ، وأثرها على مستوى الأجور والمرتبات والعودة إلى القدرة الشرائية للأفراد في دائرة مغلقة متغيرة المساحة، وتدخل في تلك العوامل مستويات مرتبات العاملين في الجهاز الإداري وفي شركات القطاع العام وفي الشركات الأجنبية ، ومستويات دخول العاملين لحساب أنفسهم والعاملين في القطاع الأهلي ، والرسوم الضريبية على المستوردات ، والرسوم المقررة على الإنتاج الوطني ، والكيفية المتبعة في حماية الإنتاج المحلي ، وعدد القوى العاملة الوافدة ، ومستوى تنظيمها والسيطرة على أوضاعها ، وحجم منافستها للقوى العاملة الوطنية ، ونسبة الإنتاج المحلي إلى إجمالي المستهلك والقدرة على التصدير ،وغيرها كثير ، وهي عناصر متشعبة التأثير، فعلاقتها مباشرة بانتشار(أو عدم انتشار) المشروعات الاقتصادية –الانتاجية والمهنية –التي تستوعب قوى باحثة عن عمل فتخفف من حدة البطالة وتساهم في التنمية ، وفي الاستقرار الاجتماعي .

• كثيرة هي الأصوات التي تعلو داعية للحد من استخدام العناصر الوافدة –المنظمة وغير المنظمة –وكثيرة أيضاً تلك التشريعات التي تمنح الأولوية في العمل للقوى العاملة الوطنية ، وتضع الحوافز والنصوص الملزمة والمشجعة ، وتفرض العقوبات على المخالف ، والمبررات في ذلك معروفة ، اجتماعية وأمنية وصحية واقتصادية وتنظيمية ، إلا أن البون شاسع بين طوباوية الأصوات المنادية والتشريعات المنظمة ، وبين الممارسات الفعلية في الإصرار على تفضيل استخدام الأجنبي ، والأسباب في ذلك لا تخلو من واقعية مؤسفة، فالوافد يعمل بصمت ، ولا يلجأ إلى الاحتماء بالقوانين ، ولا يتمسك بساعات العمل المقررة ، ويقبل بأية شروط يراها صاحب العمل حتى لو كانت غير مكتوبة ، ويتميز بالطاعة المطلقة ، والعمل ضمن اختصاصه أو بأي تخصص آخر، وفي أي موقع قريب أو بعيد عن سكنه، والالتزام بتنفيذ التعليمات وتقديم الخدمات حتى الشخصية منها ، كل ذلك وغيره يجعل أصحاب العمل يتجهون نحو استخدام الوافد ويديرون ظهورهم للمواطن الباحث عن عمل بغض النظر عن مؤهله ومستوى خبرته. وخلاصة القول أن الإحلال التدريجي للعمالة الوطنية محل الوافدة واجب قومي ، ويجب العمل من أجله بشكل مدروس ، وبالتنسيق مع القطاع العام والأهلي ومع الذين يظهرون التعاطف مع المواطن نظرياً ويؤيدون تشغيله ، ولكن لدى غيرهم ، ويقترح في هذا الصدد إيقاف التعاقدات العامة مع الشركات والتشاركيات التي تستخدم الوافدين وإعادة النظر في دعمها ، والاهتمام بتلك التي تستخدم القوى العاملة الوطنية .

• كان للإعلام ولازال دور فاعل لدى مختلف أوساط الناس ، فالكل يتأثر بما يقرأ أو يسمع أو يشاهد ، وبتفرع وتنوع المجالات

الإعلامية ، فقد صارت ذات فاعلية كبرى في تقديم الخبر ، وفي شرح الواقعة ، وفي تحليل الحدث ، وفي دراسة الظاهرة ، وفي توجيه الناس تبعاً لذلك ، ومع هذا فلا زال الإعلام –حتى عهد قريب –بعيداً عن مجالات التشغيل وعن برامج التوعية حول قيم وثقافة وأخلاقيات العمل والمهنة ، وتطويرها وتأهيلها لزيادة الإنتاجية ، وبقي الخطاب الإعلامي متجاهلاً لأوضاع سوق العمل والتشغيل والتأهيل وتوطيد العلاقة بين العامل وصاحب العمل، إلا أن الإعلام شهد في الآونة الأخيرة خطوات لابد من الاعتراف بها ، بإصدار مجلة متخصصة علمية بحثية تحليلية– هي بين أيدينا الآن –وبإقامة ندوات وورش عمل ، والاهتمام بالخبر المقروء و المسموع والمرئي عن مختلف مناشط القطاع ، وإنشاءموقع على شبكة المعلومات الدولية ، يؤمل الاهتمام به وتحديثه وتنشيطه وتنويع فقراته وأبوابه ، والإعلان عنه كوسيلة اتصال مباشر بين المواطنين المهتمين وبين القائمين على القطاع لإبقاء قنوات الحوار وتبادل الآراء مفتوحة أمام الجميع .

• مما تقدم ، نصل إلى بيت القصيد وجوهر الموضوع ، ومع القناعة الكاملة والإيمان المطلق بصدق وسلامة ونقاء النوايا المتوفرة لدى الجهات المعنية بالتشغيل نتساءل: هل تتمتع الأساليب والخطوات المتبعة بالوضوح الكافي الذي يؤهلها لتكون قناة جلية المراحل توصل في النهاية إلى تمكين الباحث عن عمل من شغل فرصة العمل الكريم الذي يطمح إليه والذي يتناسب مع مؤهله وقدراته وحتى نكون على الطريق الصحيح ، لابد لنا من استعراض تجارب الآخرين ومعرفة جوانب الخطأ والصواب في أساليبهم وطرق معالجتهم ، والتفكير فيما يناسب أوضاعنا لتكون منتظمة بعيدة عن الارتجال ، محققة للغايات ، وبالإجراءات المبسطة التي نادي بها ونسعى ونبذل الكثير لوضع أسسها .

ومن استعراضنا لما تقدم ، يتضح أن أول ما يجب الاهتمام به والبدء منه هو توفير البيانات على قناتين متوازيتين ، القناة الأولى تتمثل في تجميع وتبويب البيانات عن القوى الوطنية الباحثة عن عمل ، والتي أتينا على ذكرها آنفاً ، حيث توضع في قوائم تبين الأسماء والأعمار والمستويات العلمية أو المهنية والخبرات السابقة إن وجدت ، والحالة الاجتماعية ، والوضع الصحي ، ومكان الإقامة ومدى إمكانية قبول العمل في أماكن أخرى ، إلى آخر ما هنالك من بيانات ضرورية مؤثرة على كيفية توجيه طالب العمل إلى فرصته . والقناة الثانية الموازية ،تهتم بتجميع وتبويب البيانات من جهات العمل ، سواء كانت قطاعاً عاماً أو أهلياً ، وعن الفرص الشاغرة المتوفرة في كل منها وأماكن توفرها ، وشروط شغلها، وتحديث تلك البيانات وإجراء ما يقع عليها من تعديل ، وذلك بالتواصل المباشر مع جهات العمل والاتفاق معها على توفير احتياجاتها من العمالة المطلوبة بالأسلوب الذي يناسب جميع الأطراف ، فالمسلمّ به أنه لا يمكن الخوض في سياسة فعلية خاصة بالتشغيل دون أن تكون مبنية على قاعدة معلومات وبيانات إحصائية صحيحة ومحل ثقة ، وللوصول أيضاً إلى وضع تقديرات مستقبلية للتشغيل وسياساته ، وبذلك يمكن المواءمة بين القناتين ، وخلق مجال الاتفاق والتفاهم بين الجهة المعنية بالتشغيل والتوجيه ، وبين الجهات صاحبة الشواغر ، ليكون الطرفان في خدمة المواطن الباحث عن عمل ، حتى لا يطول بحثه وانتظاره ولا يقع في دوائر مغلقة ، تستهلك وقته وجهده ، وتبدد آماله وتطلعاته .

أضف إلى ذلك ما يمكن أن تؤديه الجهات المختصة بالتشغيل من أدوار هامة في ميادين ذات صلة مباشرة بالتشغيل ، منها على سبيل المثال :–

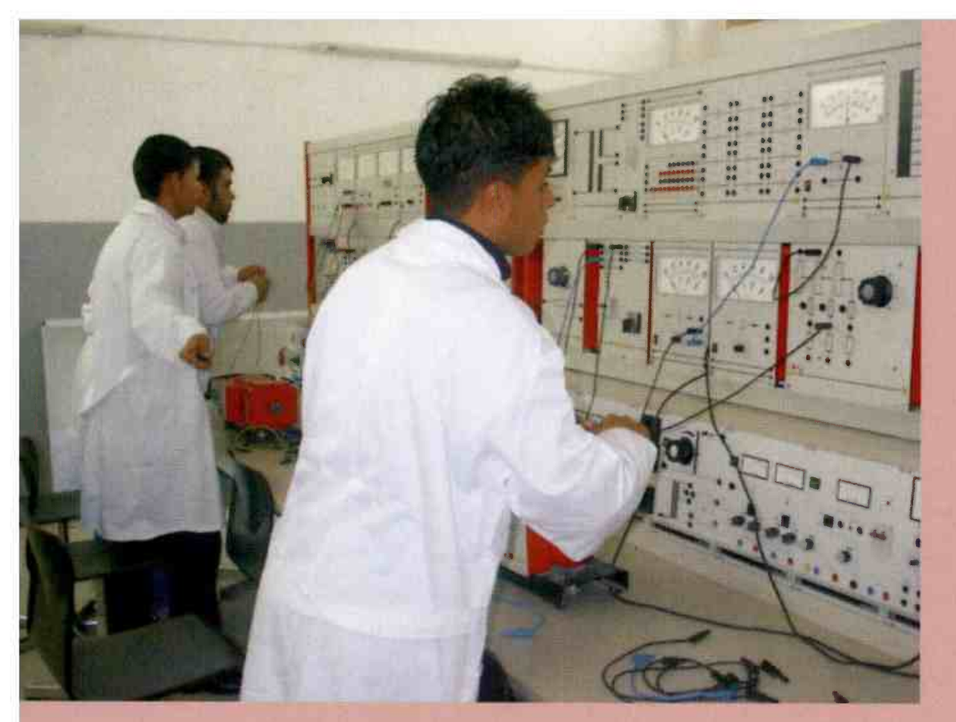
• توجيه الباحثين عن عمل إلى ممارسة العمل المهني أو الحرفي بدلاً من الانكباب على العمل في الشركات المكتظة بالعاملين والتي باتت شبيهة بالجهاز الإداري ، وإعداد منشورات وكتيبات تقدّم وترغّب وتشرح مجالات العمل الحر وتبين مزاياه ، ترشد إلى سبل المبادرة والإقدام ، وتوضح الجهات التي يمكن أن تقدم القروض ، وكيفية الاستفادة من تسهيلاتها ، وتربط قنوات الاتصال بين المبادرين وبين جهات التمويل بالأساليب السهلة المبسطة .

• إنشاء الحاضنات التي تعالت النداءات بشأنها ولم تقم لها قائمة بعد ، بالرغم من أن الدول المجاورة والشقيقة والصديقة أنشأت حاضنات بأشكال ومواصفات ومهام متعددة ، وتمارس حالياً دورها في المساعدة على تأسيس المشروعات الصغرى والمتوسطة وحمايتها، بل وحتى في حماية الأنشطة الفردية والعائلية وتوجيهها وإقالة عثراتها وتقديم كل العون لها لتثبت وتستمر وتتقدم وتتوسع، وإرشادها في البداية إلى فرص العمل والاستثمار المتاحة وتوفير ونشر المعلومات عنها ،والتنسيق مع الجهات المعنية بالتأهيل والتدريب لإعداد وتنفيذ البرامج اللازمة لإعداد المبادرين إدارياً ومهنياً لتشغيل وتسيير مشروعاتهم .

• الإحاطة بخطط ومشاريع التنمية الاقتصادية وما يمكن أن تخلقه من فرص عمل ، وفقاً لجدول زمني يتيح الفرصة لوضع خطة تشغيليه قصيرة ومتوسطة وطويلة المدى توضح مواصفات العمالة المطلوبة للمشاريع القادمة ، وأعدادها ، وأماكنها .

• تجميع مالدى المصارف العامة والأهلية من خطط الإقراض للسنة أو للسنوات القادمة ونوعية المشروعات التي ستقرض لها ، وما ستحققه تلك المشروعات من فرص عمل ، وتوجيه المصارف لدعم وتوسيع وتنمية بعض المشروعات حسب مقادير استيعابها للقوى العاملة الوطنية .

• تعزيز قدرات الباحثين عن عمل برفع مستوياتهم التأهيلية والتدريبية في المجالين المهني والتقني بما يوفر لهم شغل فرص عمل أفضل وبدخل أحسن .



# أساليب تطوير برامج التدريب على السلامة والصحة المهنية

د. محمد صالح تنتوش

في الوقت الذي أصبح موقع العمل معقدا على نحو متزايد. برزت متطلبات جديدة من أجل فهم أوسع لأسباب ووسائل منع الحوادث والإصابات والأمراض. وهناك دراسة أجريت عام 1981 حول تدريب الصحة والسلامة المهنية للعاملين في الدول الصناعية بدأت باقتباس مقولة من الكاتب الفرنسي فيكتور هيكو " لا يوجد سبب يمكن أن ينتج بدون أن يجعل التعلم حليفا له" [3] ، وهذه الملاحظة مازالت بالتأكيد تطبق في حقل السلامة والصحة المهنية منذ أواخر القرن المنصرم.

ويلعب معظم المسؤولين والأكاديميين والإدارات والعاملين دورا مهما في إيصال معلومات مهمة في مجال السلامة والصحة المهنية. والخطوة المهمة في ذلك هي الإيصال الفاعل لهذه المعلومات إلى العاملين والمشرفين والمدراء وأخصائيي السلامة والصحة المهنية.

إن التعليم الوطني ومناهج التدريب والممارسات ستكون بالطبع متباينة طبقا للخلفية الاقتصادية و السياسية. والاجتماعية والتقنية لذلك البلد. وعموما فإن الدول المتقدمة صناعيا تمتلك وبشكل متناسب مع تقدمها الصناعي وكذلك أخصائيي السلامة والصحة المهنية المتخصصين الذين يكونون تحت تصرف تلك الدول من برامج تعليمية وتدريبية متطورة تكون متاحة للعاملين المتدربين. ومن الواضح أن احتياجات التدريب والمواد المتاحة تختلف وبشكل كبير في هذه الحالات ، وعلى أي حال فإن جميع الدول تحتاج عموما إلى أخصائيين متدربين.

**لماذا التدريب والتعليم**

إن الإدارات المتطلبة لتحقيق أهداف تقليل الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وتطوير السلامة والصحة المهنية قد ميزت بحروف E الثلاثة وهي:

| | |
|---|---|
| الهندسة | Engineering |
| التعزيز | Enforcement |
| التعليم | Education |

وهذه الأسس مرتبطة فيما بينها وتتلقى مستويات مختلفة من الاهتمام بحسب اختلاف الأفضلية الوطنية.

إن الأسباب الرئيسية الداعية إلى تبني برامج التدريب والتعليم على السلامة والصحة المهنية تتلخص في الآتي:

- تحسين الوعي بأخطار المهنة في مواقع العمل المختلفة .
- توسيع المعرفة بأسباب المرض والإصابة المهنية.
- تطوير تنفيذ التدابير الوقائية الفعالة.

مع الأخذ بعين الاعتبار أن الأهداف المحددة للتدريب وأسبابه تختلف باختلاف المعنيين. (4)

**المعنيون بالتعليم والتدريب**

في سنة 1981 قامت لجنة الصحة والسلامة المهنية المشتركه بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية بتحديد ثلاث مستويات من التعليم المطلوب في الصحة والسلامة المهنية وعلم التلاؤم وهي:

- الدراية Awareness.
- التدريب على الحاجات المحددة Training for specific needs.
- التخصص Specialization.

وهذه المستويات ليست منفصلة لكنها على خط مستمر واحد. وأي شخص قد يحتاج إلى معلومات متعلقة بالمستويات الثلاثة جميعها.

إن الأفراد المعنيين الرئيسيين بالدراية بعلوم السلامة والصحة المهنية هم المشرعون وصانعو القرار و المدراء والعاملون. ويصنف ضمن هذه الفئات العديد من الناس الذين يحتاجون تدريبا إضافيا في مهام العمل الأكثر تخصصا.

ويمكن تحديد المعنيين بالتدريب والتعليم على السلامة والصحة المهنية في:

- المدراء ذوي المستويات العالية والمتوسطة.
- المشرفين الأوائل.
- الموظفين.
- أخصائيي السلامة والصحة المهنية (7).

**مديات برامج التعليم والتدريب على السلامة والصحة المهنية**

في عام 1981 عرضت لجنة الصحة والسلامة المهنية المشتركة بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية مديات الأهداف التعليمية الآتية:(1) الإدراك (cognitive) المعرفة؛ (2) الحركة النفسية (psychomotor) المهارات الفنية؛ (3) الاستعداد للعمل (effective) المواقف والقيم. وهذه المديات تنطبق على كل أساليب التعليم والتدريب للأفراد. (4)

**أهداف برامج التعليم والتدريب على السلامة والصحة المهنية**

تسعى برامج التعليم والتدريب على السلامة والصحة المهنية الى تحقيق خمسة أهداف متدرجة لغرض تبسيط تنفيذها، والموضحة في الشكل 1 وهذه الأهداف هي:

- أهداف المعلومات Information Objectives

وتمثل المعرفة المحددة التي سيكتسبها العاملون أو المتدربون. وتكون هذه الأهداف مسخرة نحو المعرفة الخاصة للمتعلم الذي سيتلقاها، مثلا، المعلومات المتعلقة بالمخاطر الصحية للمذيبات.

- أهداف المهارات Skills Objectives

وتمثل القابليات التي تمكن العاملين من أداء مهام العمل الخاصة المطلوبة وإبداء الدعم لهم بعد عودتهم للعمل. وهذه المهارات يمكن أن تتراوح بين الفردية (كالمهارات الفنية كما هو الحال في كيفية رفع المواد بالشكل الملائم) و مهارات الأداء الجماعي (كما هو الحال في كيفية الدعوة إلى إعادة تصميم موقع العمل وفق أسس علم التلاؤم). ويؤكد التعليم الموجه على تمكين العاملين من مهارات العمل الجماعي أكثر من إجادة المهام الفردية.

- أهداف المواقف Attitude Objectives

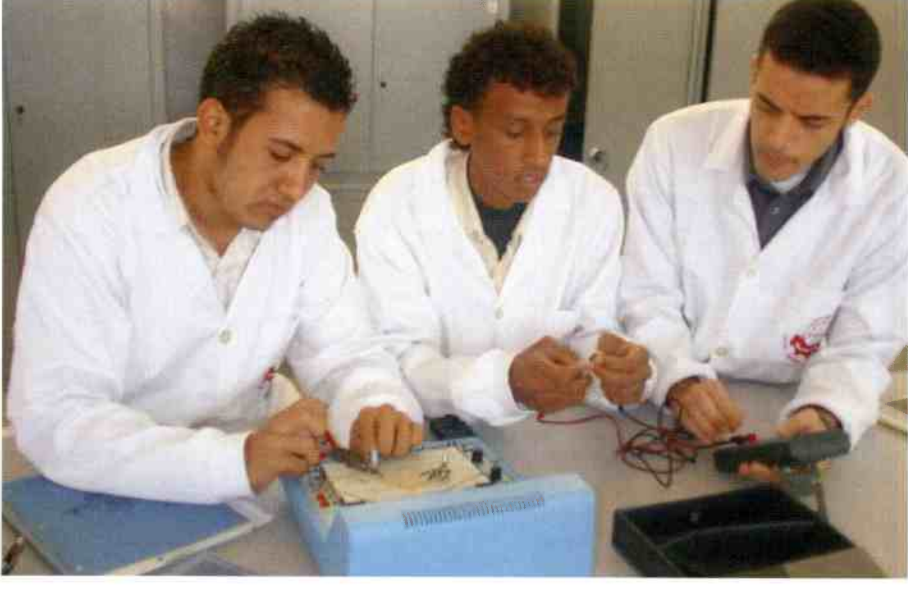
وتمثل الاعتقادات التي تتداخل مع الأداء الآمن أو مع استجابة العاملين للتدريب. وتمكن هذه الأهداف العاملين فعلا من وضع معرفتهم ومهارتهم الموجودة حديثا طور الاستخدام ، ومن الأمثلة التي يمكن أن توجه في هذه الأهداف : (أ) الاعتقادات المتعلقة بالعامل المهمل كمسبب للحوادث؛ (ب) العاملون غير المبالين وغير المهتمين بالسلامة والصحة المهنية ؛ (ج) الاعتقاد بأن الأشياء لا تتغير أبدا وأن لا أحد يستطيع أن يحدث فرقا. وتتطلب أهداف المهارات الكثير من التدريب العملي لضمان تمكين العاملين منها. وتكون أهداف المواقف أكثر صعوبة بسبب تضمنها مواجهة للمعتقدات المتمسك بها بشدة.

- الأهداف السلوكية Behavioral Objectives

وتمثل الكفاءات والمهارات التي سيتعلمها العاملون أو المتدربون. وتسعى هذه الأهداف إلى التأثير ليس فقط على ما يستطيع الفرد عمله، لكن على ما سيفعله الفرد فعلا عندما يرجع إلى العمل بعد التدريب. فمثلا، سيسعى برنامج التدريب المتضمن للأهداف




السلوكية إلى امتلاك تأثير إيجابي في استخدام كمامات التنفس في العمل، وليس فقط إيصال المعلومات كيفية استخدام كمامات التنفس بالشكل الصحيح في قاعة المحاضرات. إن المشكلة المتعلقة بتغيير السلوك الفردي تكمن في أن تحسينات سلامة وصحة موقع العمل نادرا ما تحدث على المستوى الفردي. وأن أي استخدام كمامات التنفس بالشكل الصحيح يحدث فقط إذا ما توفرت كمامات التنفس ، وإذا ما كان هناك متسع من الوقت يسمح باتخاذ كل التحوطات الضرورية، وبغض النظر عن ضغوطات العمل. وتكون أهداف السلوك الفردي أكثر قابلية للإنجاز فقط إذا ما كانت مشاكل المواقف موجهة وإذا ما كان الأداء والممارسات والمتابعة في موقع العمل موجودة في برنامج التدريب.



• أهداف العمل الاجتماعي Social Action Objectives

تسعى هذه الأهداف أيضا إلى امتلاك تأثير على ما سيفعله العامل عند عودته الى العمل وامتلاك تأثير في عمل اجتماعي رفيع المستوى، كما توجه أهداف العمل الجماعي إلى تغيير بيئة العمل بدلا من تغيير السلوك الفردي. أي أنها تمثل القابلية لتحليل المشاكل الخاصة ، وتشخيص أسبابها ، واقتراح الحلول وتخطيط واتخاذ خطوات عمل لحلها. كتحليل عمل معين عند تعرض بعض العاملين لإصابات الظهر واقتراح التعديلات المناسبة لها واقتراح العمل الاجتماعي لتغيير نظام العمل بتعاون الإدارة مع العاملين (2،1).

### مبادئ التعليم على السلامة والصحة المهنية

إن عملية التعلم هي تجربة فردية تحدث في المتعلم وتعتمد على رغبته في التعلم ، وعلى قابليته لربط خبرته الخاصة بما يتعلمه، وعلى إدراكه لقيمة ما تعلمه، وبمعنى آخر فإن عملية التعليم تنضوي على إحداث التغييرات. وكما هو الحال مع أي تغيير، فإن قبول هذه التغييرات يعتمد على اعتقاد المتعلمين الذي يمتلك بعض السيطرة على أكثر التغييرات. وهذه المبادئ تبدو وبشكل خاص ملائمة لسلامة وصحة العمل، حيث تكون أسباب الظروف الخطرة والأمراض والإصابات غالبا مرتبطة بالعوامل البيئية والفيزيائية والنفسية والسلوكية والاجتماعية. ويمكن تحديد عدد من العوامل التي تسهل تعليم العاملين البالغين، وهي:

• التحفيز Motivation: بما أن التعلم هو تجربة فردية، فيجب على المتدربين البالغين أن يدركوا الصلة بين ما يتعلمونه وبين اهتماماتهم الشخصية.

• الرؤية والاستماع Seeing and Hearing: يميل المتدربون البالغون الى التعلم بشكل أفضل عندما يستطيعون رؤية واستماع ما يتعلمونه. ويعني هذا أن المحاضرات يجب أن تتضمن مواد علمية بصرية كشفافيات العارض الضوئي أو الشرائح.

• الممارسات Practices: إن فرصة ممارسة ما يتم تعلمه سيسهل التعلم. فمثلا عند تعليم المهارات المتعلقة بالتركيب الصحيح لجهاز التنفس المحمول شخصيا فيجب أن يسمح للمتعلمين بالتمرن عليه بأنفسهم.

• العلاقة بالتجربة العملية Relationship to practical experience: يكون التعلم سهلا متى استطاعت مواد التدريب التعليمية وبسهولة الارتباط بتجربة المتدربين العملية. أي كلما كانت الأمثلة المستخدمة مرتبطة بالعمليات الصناعية المعروفة من قبل المتدربين وبقدر الإمكان.

• الاشتراك في عملية التعلم Participation in the learning process: يجب أن يعلم المتدربون منذ البداية ما هي أهداف التدريب.

• الرد Feedback: يحتاج المتدربون إلى الرد أو التعليق على نتائجهم الخاصة كالتعليق على حال ما يفعلون.

• اختبار الأفكار Trying out ideas: إن فرصة اختبار وتطوير الأفكار هي جزء من العملية الفردية لقبول المعلومات الجديدة

وتطبيقها ، ويمكن أن ينجز هذا من خلال المناقشات التي تحدث بين المجموعات المتعلمة الصغيرة.

• البيئة الطبيعية Physical environment: يجب أن تكون بناية التدريب ومعداته مألوفة للمتدربين، بحيث تسمح لهم مثلا رؤية المواد التعليمية المرئية كما تسمح لهم بالعمل وبفاعلية ضمن المجموعات المتعلمة الصغيرة.

محتوى التدريب Training Content:

يتضمن محتوى التدريب والذي يكون عموما موجها لتدريب العاملين الآتي:

• كيفية حدوث التعرض للأخطار كالضوضاء، والمواد الكيمياوية، والاهتزازات، ودرجات الحرارة المتطرفة، والإجهاد، والكائنات المعدية وغيرها.

• طرق تشخيص الأخطار بما فيها وسائل التحصل على وتفسير البيانات المرتبطة بظروف العمل.

• تقانات التحكم بما فيها التقنيات الهندسية وتغيرات منظمة العمل بالإضافة الى ممارسات العمل الآمن ومعدات الوقاية الشخصية.

• الحقوق القانونية بما فيها الحقوق المرتبطة بالهيكل التنظيمي، وحق العامل في معرفة أخطار العمل ، والحق في إقامة دعوى، والحق في تعويض العاملين المصابين.

• شروط الصحة والسلامة بما فيها الموافقات المتحصلة جماعيا والتي تمنح الأعضاء الحق في إرساء بيئة عمل آمنة ، والحق في التحصل على المعلومات ، والحق في رفض العمل المنجز تحت ظروف خطرة.

• موارد النقابات والإدارة والحكومة والمجتمع.

• أدوار ومسؤوليات أعضاء لجنة السلامة والصحة.

• أولوية الأخطار وتطوير الاستراتيجيات من أجل تحسين موقع العمل بما فيها تحليل المشاكل الهيكلية والتنظيمية المحتملة وتصميم خطط العمل. (2)

## العوامل المؤثرة في برامج التدريب على السلامة والصحة المهنية

هنالك مكونات مهمة لتطوير تغييرات السلوك ومواقع العمل، وهذه المكونات هي:

• دعم الهيئات النقابية.

• مساواة اشتراك النقابات مع الإدارة.

• الحصول الكامل على التدريب.

• توفير موارد المعلومات والخبراء للعاملين ولنقاباتهم.

• إجراء تدريب ضمن محتوى مواقع العمل من أجل التغييرات الشاملة.

• تقييم برنامج التطوير المستند على العاملين ومواقع العمل.

• استخدام المواد المنتجة للعامل.

• تكامل طرق تفاعل المجموعات الصغيرة مع أهداف العمل الاجتماعي وتمكين العاملين.

## تصميم برامج التعليم

من المهم إدراكه بأن التعليم هو عملية مستمرة، وليس حدثاً ماضي. وهذه العملية تتطلب تخطيطا حذرا وماهرا حتى ولو اعتبرت كل مرحلة فيه رئيسية. وإن إنجاز عملية التعليم التشاركي والمبني على مبادئ تعليم البالغين الصحيحة سيمكن العاملين. ومن أجل تلبية أهداف التعليم بالتمكين يجب الاهتمام الخاص بالآتي:

### • الخطوة الأولى: تقييم المتطلبات

يشكل تقييم المتطلبات الأساس لعملية تصميم وتخطيط برامج التدريب. ويتضمن تقييم المتطلبات الكلية لتدريب العاملين ثلاث مكونات: (1) تقييم الأخطار؛ (2) لمحة عن مزايا المجموعات المتعرضة للأخطار؛ (3) وخلفية عن المحتوى الاجتماعي لهم.

إن تقييم الأخطار يهدف إلى المشاكل المشخصة ذات الأولوية القصوى والتي يراد معالجتها. بينما تسعى اللمحة عن مزايا المجموعات المتعرضة للأخطار إلى الإجابة عن مجموعة واسعة من الأسئلة المتعلقة بالقوى العاملة. وأخيرا، فإن جمع المعلومات عن المحتوى الاجتماعي للعاملين يسمح للمدرب بزيادة تأثير التدريب من خلال النظر إلى القوى التي قد تدعم ظروف السلامة والصحة المحسنة (كحماية النقابة القوية الأمر الذي سيسمح للعاملين من الكلام بحرية عن الأخطار) وتلك الظروف التي قد تفرض حواجز (كضغوط الإنتاج أو الافتقار إلى تأمين العمل).

تشتمل طرق تقييم المتطلبات على الآتي:

• مراجعة الوثائق: كالبيانات المكتوبة لممارسات العمل الآمن، والمتطلبات القانونية، وسياسة وإجراءات الشركة، وإحصائيات الحوادث وتقارير تفتيش مواقع العمل.

• التحليل النوعي: كإحصائيات الحوادث، ومحاضر اللجنة المشتركة، وتقارير تقصي الحوادث، وتحليلات أخطار العمل ومهامه.

• المقابلات والملاحظات: كالمقابلات مع عينة من المشرفين والعاملين وغيرهم من أجل تقييم المواقف وإدراك مكامن المشكلة. كما ويمكن أن توضع الملاحظات من ممثلي الأعمال لتقييم الالتزام بممارسات العمل الآمن.

• الاستطلاعات: يمكن أن يستخدم الاستطلاع للمجموعات الكبيرة نسبيا للحصول على المعلومات المتعلقة بالمهارات الحالية ومستويات



المعرفة ، ولإدراك حاجات التدريب ومكامن المشكلة أيضا. (2،5)

• **الخطوة الثانية: الحصول على الدعم**

تعتمد برامج تعليم العاملين الناجحة على تشخيص ومشاركة الأشخاص الرئيسين. ويجب أن تشترك المجموعات المتعرضة للأخطار في رسم العملية؛ وإنه من الصعب كسب ثقتهم بدون التحصل على مساهماتهم. ويحاول المدرب في نموذج التعليم الشعبي تطوير فريق تصميم التدريب التشاركي من النقابات أو الدوائر التي تستطيع إسداء النصح المستمر وتوفير الدعم وإنشاء شبكة عمل ومراجعة شرعية نتائج تقييم المتطلبات. وتمثل النقابات وفئات المجتمع جميعها الداعم الممكن لتدريب العاملين على السلامة والصحة المهنية. وحتى إذا لم يدعم التدريب مباشرة، فإن كلاً من هذه الفئات قد تمتلك الدور الرئيس في دعم الجهود التعليمية. فبالنسبة للنقابات يمكن أن تدعم الوصول إلى القوى العاملة وتساند الجهود من أجل التغيير المؤمل الخروج به من التدريب. كما يستطيع الناشطون النقابيون والذين يحترمون بسبب معرفتهم أو التزامهم المساعدة في توسيع وضمان التحصل على نتائج مرجوة من التدريب. كما وأن للإدارة القدرة على إعطاء العاملين المتدربين وقتا مجازا مدفوع الراتب ، وربما تدعم وبكل طيب خاطر الجهود لتحسين السلامة والصحة المهنية الأمر الذي سيزيد من عملية التدريب. إضافة إلى ذلك فقد يساهم أصحاب العمل المدركون لأهمية ومربح تدريب العاملين الشامل على السلامة والصحة المهنية؛ وعلى النقيض من أولئك الذين لا يساهمون في متطلبات برامج التدريب إلا بعد أن تنتدبهم الحكومة أو تتم المقايضة الكلية على حق دفع أجور التعليم المتعلقة بالتدريب على السلامة والصحة المهنية. وأخيرا، فإن منظمات المجتمع غير الحكومية تستطيع توفير الموارد المالية للتدريب ودعم أو متابعة النشاطات الخاصة ببرامج التدريب.

• **الخطوة الثالثة: تثبيت أهداف ومحتوى التعليم**

يستطيع الفريق المخطط لبرنامج السلامة والصحة المهنية تشخيص أهداف التعليم الخاصة باستخدام المعلومات المتعلقة بتقييم المتطلبات. والخطأ الشائع هو افتراض وببساطة أن أهداف ورش العمل هي تقديم معلومات التقييم. والحقيقة فإن ما هو مقدم من قضايا هو أقل مما يستقبله الأفراد المعنيون. ويجب ذكر الأهداف بمصطلحات يفهمها هؤلاء العاملون، ويعتقدون بها، بحيث تمكنهم (كمحصلة للتدريب) من العمل أو الإنجاز. إن غالبية برامج التدريب التقليدية تركز على أهداف لتغيير معرفة الأفراد أو سلوكياتهم.

• **الخطوة الرابعة: اختيار طرق التعليم**

من المهم اختيار الطرق الصحيحة للأهداف المنشودة ومحتوى التدريب، وعموما، فان أكثر الأهداف طموحا يجب أن تكون طرق تعليمها أكثر تركيزا .ومهما اختير من طرق فيجب مراعاة مزايا القوة العاملة. فعلى سبيل المثال، يحتاج المدربون إلى الاستجابة للغة العاملين وإلى مستويات معرفتهم بالقراءة والكتابة. وإذا كان مستوى قراءتهم وكتابتهم منخفضا فيجب على المدرب استخدام الطرق الشفوية والصور المرئية التفصيلية إلى حد كبير. وإذا ما تنوع استخدام اللغات من قبل الأفراد المتعلمين فيجب على المدرب استخدام وسائل تعليمية متعددة اللغات. وبسبب تقييدات الوقت، فإنه من غير الممكن تقديم كل المعلومات ذات الصلة. وإنه من المهم جدا إعطاء منهج جيد من الطرق التعليمية لتمكين العاملين من اكتساب مهارات البحث وتطوير استراتجيات العمل الاجتماعي، الأمر الذي يمكنهم من متابعة معرفتهم الخاصة بهم، بدلا من محاولة تكثيف المعلومات الكثيرة جدا في فترة تدريبية قصيرة. وبعض هذه الطرق كالمحاضرات أو الأفلام التثقيفية تنجز وقبل كل شيء أهداف المعرفة، ويمكن أن تنجز ورقات الأسئلة أو المسائل الفكرية أهداف المعلومات أو أهداف المواقف. أما الطرق الأخرى الأكثر شمولية كدراسة الحالات ولعب الأدوار أو عرض أفلام الفيديو القصيرة فإنها ستثير النقاش و قد تهدف إلى تحقيق أهداف العمل الاجتماعي وتقديم معلومات حديثة وربما تقدم فرصا لاكتشاف المواقف.

• **الخطوة الخامسة: تطبيق دورات التعليم**

إن إيصال دورات التعليم المصممة جيدا هي الجزء الأبسط من عملية التعليم. وببساطة فان المدرب ينفذ خطة التعليم. ويكون

المدرب عاملا مسهلا والذي يأخذ المتعلمين خلال سلسلة من النشاطات المصممة ل (1) تعلم واستكشاف الأفكار أو المهارات الجديدة؛ (2) المشاركة مع أفكارهم وقابلياتهم الخاصة؛ (3) ودمج النشاطين المذكورين سلفا.

إن استخدام مدربين نظراء لهو زيادة في شعبية برامج التدريب، حيث إن تدريب العاملين من أجل تدريب زملائهم له فائدتان كبيرتان هما: (1) المدربون العاملون يمتلكون معرفة عملية بمواقع عملهم فيقدرون على وضع برنامج تدريب له صلة بالموقع؛ (2) يبقى المدربون النظراء في مواقع عملهم لإعطاء استشارات مستمرة عن السلامة والصحة المهنية. وإن نجاح برامج إعداد المدربين النظراء يعتمد على توفير أساس صلب لمدربي العاملين من خلال برامج تدريب شاملة للمدربين ووصولا إلى الخبراء الفنيين إذا تطلب الأمر ذلك.

• **الخطوة السادسة: تقييم التدريب ومتابعته**

على الرغم من أن تدريب العاملين يكون مراقبا، فأن تقييمه ضروري ويخدم بعض الأغراض. فهو يسمح للمتعلم بالحكم على تقدمه ببرنامج التدريب ، كما ويسمح للمدرب بالحكم على فاعلية برنامج التدريب وتقرير ما هو منجز؛ كما يمكن أن يوثق تقييم التدريب نجاح التدريب من خلال ترتيب الإنفاق المستقبلي للموارد.

يجب أن تثبت مبادئ تقييم وفقا لأهداف التعليم. ويجب إخبار المتدرب بنتائج التقييم سواء أنجزها المتدرب أم لم ينجزها. وتستخدم التقييمات الخاصة بالسلوك الملاحظات المدونة من موقع العمل من أجل تقييم الأداء. إن التقييمات التي تنظر إلى النتائج المتحصلة من مواقع العمل يمكن أن تكون خادعة، وبخاصة معدلات وقوع الأمراض والإصابات، فمثلا، غالبا ما تكون محاولات تطوير إدارة السلامة مشتملة على الحوافز التي تبقي معدلات الحوادث منخفضة (كعرض جائزة لكادر العمل الأقل إصابة في العام). وهذه المحاولات المطورة تؤدي إلى إبلاغ غير دقيق عن هذه الحوادث والتي غالبا لا تمثل مستوى السلامة والصحة في العمل. وبالمقابل فإن التدريب الموجه لتمكين العاملين يشجعهم على الاعتراف والإبلاغ عن مشاكل السلامة والصحة ، وربما يؤدي ذلك إلى زيادة في الإبلاغ عن الإصابات والأمراض حتى إذا كان مستوى السلامة والصحة متطورا فعلا. كما ويشمل التقييم إنجازات العامل بعد عودته إلى موقع العمل بالإضافة إلى تغييرات موقع العمل الفعلية. تتطلب أهداف العمل الاجتماعي تقييما طويل الأمد للتغيرات الحاصلة على من المستوى الفردي والمستويين البيئي والتنظيمي، وكذلك تقييم التفاعل ما بين الفرد وتغيرات البيئة. وأخيرا، فإنه يمكن أن تستخدم متابعة الاتصالات الهاتفية في الاستطلاعات أو حتى الدورات الجديدة في تقييم التغييرات، إضافة إلى إمكانية استخدامها في دعم العاملين لتطبيق معرفتهم ومهاراتهم وأفكارهم الجديدة أو عملهم الاجتماعي المتحصل من التدريب. (6)

References

[1] Atherley, G.; Robertson, D. 1998. Principles of training In:Encyclopaedia of Occupational Health and
Safety, 4th ed., International Labour Office (ILO), Geneva.

[2] Baker, R. and Wallerstein, N. 1998. Worker education and training. In: Encyclopaedia of Occupational Health and
Safety, 4th ed., International Labour Office (ILO), Geneva.

[3] Heath, E. 1981. Worker training and education in occupational safety and health: A report on practice in six industrialized western nations, Washington, DC, US Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration.

[4] Hecker, S.( chapter editor). 1998. Education and training. In: Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, 4th ed., International Labour Office. (ILO), Geneva.

[5] Vojtecky, M.A. and Berkanovic, E. 1984-85. The evaluation of health and safety training. Int. Q. Community Health Educ., 5(4): 277-286.

[6] Wallerstein, N. and Weinger, M. 1992. Health and safety education for worker empowerment. Am. J. Ind. Med., 11

[7] World Health Organization (WHO). 1988. Training and education in occupational health. Technical Report Series, No.762. Geneva.

# اقتصاديات التعليم التقني والتدريب

أ - اسماعيل عبد المجيد المحيشي

لقد زاد الاهتمام بالتعليم التقني والتدريب ونشاطاته المختلفة من الناحية الاقتصادية بشكل ملحوظ خلال القرن العشرين . وقد زاد مع هذا الاهتمام الاهتمام بحركة البحث العلمي في مجال التعليم التقني والتدريب . فالتعليم التقني أصبح ضرورة ملحة تفرضها علينا ظروف العصر الحالية . ويستوجب علينا أن نهتم بالتعليم التقني والتدريب اهتماماً كبيراً باعتبارهما أحد أهم ركائز المجتمعات العصرية التي تسعى للتقدم المستمر لتحقيق مستقبل أفضل . ومن أهم المزايا التي يتمتع بها التعليم التقني والتدريب أنه يرقى بمستوى الدولة ، ويقلل من معدلات البطالة في المجتمع ويزيد من حجم الاستخدام لأفراد المجتمع، ويساعد على تحسين الأداء و الانتاجية من خلال تغيير سلوكيات واتجاهات العاملين . أي أن التعليم التقني والتدريب يرفع من الكفاية الإنتاجية للعاملين بالمنشآت العامة والخاصة ، عن طريق وضع السياسات والبرامج الخاصة بتدريبهم وإعدادهم لممارسة أعمالهم ممارسة تقوم على أساس علمي سليم بغرض تحقيق أكبر قدر من العمل بأقل تكلفة وأقل جهد . وأصبح تقدم المجتمع متوقفاً على كفائتة الإنتاجية ، وكفاءته الإنتاجية متوقفة على درجة خبرته وهذا كله متوقف على مقدار التعليم التقني والتدريب الذي يتم في أي مجتمع . فمن واجب المجتمعات الحديثة الالتفات إلى والاهتمام بالتعليم التقني والتدريب بصورة أكثر جدية وواقعية، لأنه يعتبر أحد أهم متطلبات التقدم وضرورة من ضرورياته وركيزة من ركائز المجتمعات الساعية للريادة ، لا سيما ونحن في عهد العولمة والتكتلات الاقتصادية العالمية وبروز منظمة التجارة العالمية . ومن هنا نستطيع أن نقول أن التعليم التقني أصبح من أهم الأدوات المحركة للنمو الاقتصادي و لانضمام الدول إلى هذه التكتلات العالمية، وبالأخص إلى منظمة التجارة العالمية. ونظراً لصلته الوثيقة والكبيرة بهذه المتغيرات الدولية فقد أصبح للتعليم التقني والتدريب آثار مباشرة وغير مباشرة على الفرد والمجتمع من حيث قدرته على التحول إلى نمو اقتصادي له مردود إيجابي على كل من الفرد والمجتمع .

وبهذا سوف تتضمن هذه الورقة البحثية أهم التحديات الاقتصادية التي يواجهها التعليم التقني والتدريب والتي تتمثل في التحديات الآتية :



**التحدي الأول : العولمة .**

**التحدى الثاني : التطور التكنولوجي والعلمي .**

**التحدي الثالث : تزايد حجم البطالة .**

**التحدي الرابع : الخصخصة .**

**التحدي الخامس : ضعف التمويل .**

وبعد أن يتم العرض المفصل لهذه التحديات الاقتصادية سيقوم الباحث بصياغة عدة توصيات تتعلق بتطوير اقتصاديات التعليم التقني والتدريب وكيفية الرفع من المستوى الاقتصادي لكل منهما باعتبارهما نقطة داعمة للتنمية في بناء المجتمع الحر السعيد .

## التحديات الاقتصادية التي يواجهها التعليم التقني والتدريب

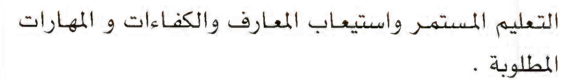
شهد التعليم التقني والتدريب ونشاطاتهما المختلفة اهتماماً كبيراً من الناحية الاقتصادية خلال السنوات الأخيرة من القرن العشرين ، نظراً لأن التعليم التقني والتدريب لا يهتم بإعداد الكوادر البشرية المؤهلة لقيادة و تنفيذ العملية التنموية الاقتصادية والاجتماعية فحسب ، بل يتعداه إلى إجراء البحوث الأكاديمية والتطبيقية التي تخدم حقل العلم والعمل معاً . وفى هذا المجال سوف نقوم بالتركيز على أهم التحديات الاقتصادية التي يواجهها التعليم التقني والتدريب ، وهذه التحديات تتمثل في الآتي :

### التحدي الأول : العولمة .

تعتبر العولمة من أهم التحولات التي أدت إلى إحداث تغيرات كبيرة على أصعدة كثيرة ، سواء على صعيد القيم أو الثقافات المختلفة أو حتى على صعيد عمل المؤسسات (التعليمية والتقنية). فقد أدت العولمة إلى ظهور تحولات اقتصادية واجتماعية وسياسية في كثير من المجتمعات النامية والمتقدمة على حد سواء . فقد ظهرت أوضاع اقتصادية جديدة وبدأ العالم يتجه نحو الأنظمة الاقتصادية التي تشجع الحرية الاقتصادية والتجارية ، وتسعى نحو تحرير التجارة الدولية وتدفق الأموال وحرية انسياب السلع وإلى حد ما حرية انتقال الأيدي العاملة ورؤوس الأموال ، وما ينتج عن ذلك من تنافس قوي في إنتاج السلع وتسويقها في الأسواق العالمية ، وانهيار كل ما هو تقليدي في الاقتصاد العالمي . وهنا يظهر تأثير منظمة التجارة العالمية بوضوح التي أصبحت ومنذ عام 1995 ف تسيطر على حوالي 97٪ من عمليات التبادل التجاري العالمي . وبهذا أوجدت هذه المنظمة قيماً اقتصادية جديدة ومتحررة فيما يتعلق بقوانين التجارة العالمية . وقد سارعت دول كثيرة إلى الانضمام لهذه المنظمة حتى وصل عدد هذه الدول إلى 149 دولة . هذا إلى جانب العديد من الدول التي تسعى جاهدة إلى الانضمام لهذه المنظمة وذلك للتمتع بما تمنحه منظمة التجارة العالمية من حرية اقتصادية و تدفق التبادل التجاري العالمي .

و الجماهيرية إحدى الدول الساعية للانضمام إلى هذه المنظمة من خلال التمتع بصفة العضو المراقب داخل المنظمة ، وهي الآن في مرحلة إعداد بروتوكول الانضمام لها . وهذا يعنى أن انضمامها إلى هذه المنظمة سيفتح أمامها العديد من الأبواب الاقتصادية والاجتماعية المبتكرة من المجتمعات الأخرى ، وسيؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على كافة القطاعات وسيخلق العديد من الآثار السلبية الآتية مع هذا الانفتاح الاقتصادي والجالبة لرياح العولمة التي ستقتلع بدورها كل ما هو تقليدي وقديم بالنسبة لها . وكنتيجة لانفتاح مجتمعنا على المجتمعات الأخرى من الناحية الاجتماعية والاقتصادية فقد أصبح الخطر يصب في مجتمعنا الذي سيكون في مرحلة حاسمة لمواجهة هذا التحدي الجديد بتوفير وتطوير فئة وبنية صلبة وجديدة قادرة على مواجهة أي خطر يأتي من الخارج ، وهذه الفئة هي فئة المتعلمين على أساس أنهم الفئة التي تعقد عليهما الآمال في توعية أبناء المجتمع باعتبارهم قدرات علميه مجهزة وقادرة أتيحت لها فرص التعليم. ونتيجة لهذا الانفتاح الاقتصادي الذي يعتبر حقيقة لا يمكن إنكارها أو التغاضي عنها فقد كان لزاما على مجتمعاتنا مكافحة هذا الخطر ببث الوعي و رفض كل ما هو منقول عن الحضارات الغربية ولا يتماشى مع ثقافتنا وديننا الإسلامي . وهنا يبرز دور التعليم التقني والتدريب في خلق وتكوين قدرات علمية وتكنولوجية، وتوفير قوى عاملة متعلمة ماهرة تتاح لها فرص





التعليم المستمر واستيعاب المعارف والكفاءات و المهارات المطلوبة .

ومن هنا نجد أن العولمة وكل ما جاءت به من أفكار ماهي الا تحد يحتاج تحديا ولا تتأتى مواجهة هذا التحدي إلا ببناء لبنة من المتعلمين والمتدربين تقنياً تعتمد عليها المجتمعات في مواجهة تحديات العولمة ، وهذه المواجهة لا تكون إلا بتحقيق الآتي :

• تحول التعليم التقني والتدريب بحيث يكون له توجه اقتصادي أساسي يساهم في بناء مجتمع قادر على تحدي العولمة .

• الاستغلال الأمثل لطاقات ومستلزمات التعليم التقني من أبنيه وأجهزة و غيرهما .

• بناء استراتيجية علمية للتعليم التقني والتدريب قادرة على مواجهة العولمة بالطريقة العلمية السليمة .

• إعداد المتعلمين والمتدربين تقنياً إعداداً جيداً حتى يستطيعوا إدراك خطر العولمة على مجتمعاتهم ونشر الوعي داخل هذه المجتمعات لمجابهة العولمة .

**التحدي الثاني : التطور التكنولوجي والعلمي .**

إن للتطور التكنولوجي والعلمي دوراً كبيراً في زيادة الإنتاج وتحسينه من حيث الكم والكيف معاً، وفي تحقيق أعلى مستويات للنمو الاقتصادي . فالعالم يشهد اليوم تطوراً تكنولوجياً هائلا في المجالات العلمية المختلفة وخاصة فيما يسمى (بالتكنولوجيا الجديدة ) فيما يتعلق بمجالات الاتصالات والمعلومات وغيرهما .

إذ نرى هنا أن للبحث العلمي والتكنولوجي مردوداً كبيراً على الأفراد والمجتمعات والمؤسسات بما فيها مؤسسات التعليم التقني والتدريب، نظراً لأن التطور التكنولوجي يدفع بعجلة التقدم إلي الأمام ويساعد على زيادة الأهمية الاقتصادية للسلع المنتجة. وحتى تصبح التنمية التكنولوجية ممكنة يجب تحقيق الآتي:

• توفر سياسات تكنولوجية وعلمية قادرة على تطوير الروابط العلمية والبحثية بين مخرجات مؤسسات التعليم التقني والتدريب وبين التطورات والتغيرات الاقتصادية الراهنة .

• بناء دولة تعتمد على العلم و التقنية والتدريب من أجل مواكبة التقدم التكنولوجي والعلمي و تحقيق التنمية بالمعدلات المطلوبة .

• دعم ودمج القدرات والكفاءات العلمية المدربة تقنياً، وتشجيعها على اكتساب التكنولوجيا ومحاولة الاستفادة منها بأقصى قدر ممكن .

إذاً فللعلم والتقنية آثار مباشرة على الفرد و المجتمع . حيث إن العلم و التقنية يتحولان بصورة مباشرة إلى نمو اقتصادي . ولهذا



فإن اهتمام الدولة بالتعليم التقني والتدريب بشكل جيد يسمح لها بأن تكتسب معلومات تكنولوجية جديدة وتقوم أيضاً بتوليدها وتنفيذها وجعلها تتواءم مع الظروف التي يعيشها المجتمع .

**التحدي الثالث : تزايد حجم البطالة :**

تعتبر ظاهرة بطالة حملة الشهادات العليا نوعاً بارزاً من أنواع البطالة . أي أن الدولة تخسر مبالغ طائلة حتى تعلم أبناءها ولكنها في النهاية لا تستفيد من خبراتهم بالشكل المطلوب ، ومن بين أولئك الذين لا يتحصلون على أعمال هم المتعلمون والمتدربون تقنيا. والسبب في ذلك يرجع إلى أن التعليم التقني والتدريب وسياساته التدريبية غير مؤهلة لخلق العمالة القادرة على الخلق و الإبداع والرفع بمستوى الإنتاجية للدولة . ومن أهم أسباب تفاقم مشكلة البطالة بين المتعلمين والمتدربين تقنياً ما يلي :

• تدني سياسات التعليم التقني والتدريب بشكل ملحوظ في الدول النامية .

• عدم مواكبة السياسة التعليمية التقنية والتدريبية لمتطلبات واحتياجات سوق العمل المتجددة والمتزايدة .

• عدم جدية الدولة في إيجاد فرص مناسبة للمخرجات في مجال التعليم التقني والتدريب.

• تدفق العمالة الخارجية المتعلمة والمتدربة تقنياً بصورة مستمرة على حساب العمالة المحلية (الوطنية) .

• التركيز على الجوانب التقليدية في التعليم التقني والتدريب وإهمال الجوانب العملية الحديثة .

ولمواجهة هذا التحدي يجب القيام بالآتي :

• إجراء مراجعة شاملة ودراسة متكاملة لسياسات التعليم التقني والتدريب على ضوء الحاجة الفعلية للتخصصات المختلفة



وفقاً للتغيرات العالمية الراهنة .

• التأكيد على التخطيط في مجال التعليم التقني والتدريب وفقاً لحاجة سوق العمل المتجددة والمتزايدة .

• التركيز على الكيف بدلاً من الكم في إعداد المتعلمين والمتدربين تقنياً .

• النظر بصورة أكثر جدية من قبل الدولة في إيجاد فرص مناسبة ومهمة لمخرجات التعليم التقني والتدريب .

• إعطاء الأولوية في فرص العمل للعمالة المحلية المدربة تقنياً بدلاً من العمالة الخارجية .

• تطوير الوسائل العلمية بما يتوافق مع مستجدات العلم والتقنية.

**التحدي الرابع : الخصخصة :**

هي آلية للتحول من الملكية العامة إلى الملكية الخاصة. وفي مجال التعليم يعتبر التعليم التقني والتدريب الخاص إحدى أهم الوسائل المساندة والداعمة للتعليم العام في تطوير المهارات والكفاءات العلمية المدربة . هذا إن لم يكن هدفه الربح . لأن الربح ، كهدف وحيد لمؤسسات التعليم التقني والتدريب الخاص يجعل من التعليم التقني والتدريب سلعة تنطبق عليها قوانين الاستهلاك والفناء ويصبح بذلك التعليم التقني والتدريب حكراً على أصحاب الثروة فقط . فالتعليم التقني والتدريب هو أحد أهم القطاعات التي يجب أن يعتنى بخصخصتها بشكل يتماشى مع حاجات الدولة ، ويصبح من أهم واجبات مؤسسات التعليم التقني والتدريب الخاص هو الرفع من مستوى النمو الاقتصادي، وتخريج دفعات مدربة تحمل الخبرات و المعارف العلمية وتكون قادرة على بث الوعي داخل مجتمعاتهما ، بالإضافة إلى التأكيد على ضمان نوعية جيدة لمخرجات التعليم التقني والتدريب. وبالرغم من أن هناك الكثير ممن ينادون بخصخصة المؤسسات التعليمية التقنية والتدريبية إلا أن الأمر لا يخلو من بعض المخاوف في تطبيق الخصخصة على المؤسسات التعليمية والتدريبية وأهم هذه المخاوف التالي :

• صعوبة الالتزام بمعايير القياس والتقويم .

• وجود التراخي في تطبيق اللوائح والتعليمات .

• وجود شروط للقبول قد لا تراعي توفر الشروط العلمية الكافية للمتقدم .

ولمواجهة هذا التحدي يجب القيام بالآتي:

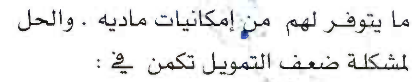
• محاولة الالتزام قدر الإمكان بالموضوعية وتحقيق معايير القياس والتقويم .

• الإسراع في تطبيق اللوائح والتعليمات المتعلقة بقبول المتقدمين إلى مؤسسات التعليم التقني والتدريب .

• تحديد الشروط اللازمة لقبول المتقدمين في مؤسسات التعليم التقني والتدريب لضمان الحصول على أفضل مخرجات من هذه المدخلات .

**التحدي الخامس : ضعف التمويل :**

يتوقف نجاح عملية التعليم التقني والتدريب على ما هو متاح لها من إمكانيات بشرية و مادية ، فالتعليم التقني والتدريب يتم تمويله أساساً من خلال الميزانية العامة للدولة ، ونظراً لتوسع مؤسسات التعليم التقني والتدريب و لأن الطاقة الاستيعابية لهذه المؤسسات غير قادرة على استيعاب الأعداد المتزايدة من الطلبة المتدربين تقنياً فقد ساهم هذا في خلق ضعف شديد في التمويل و الموارد التي توفرها الدولة لقطاع التعليم التقني والتدريب مما سيؤدي إلى تفاقم العجز في ميزانيات المؤسسات التقنية و التدريبية . فأهمية التمويل تكمن في علاقته بالنفقات التعليمية وما يتركه من أثر على الناتج التعليمي والتدريبي سواء من حيث الكم أو من حيث الكيف للمخرجات التعليمية والتدريبية. فمن حيث تأثيره في الكم أو النفقات التعليمية فهو يتحكم بحجم الموارد المالية التي يتم توفيرها للتعليم التقني والتدريب . وهو أيضاً يؤثر على المخرجات التعليمية والتدريبية حيث إن المتخرجين وعددهم ونوعية تعليمهم وتدريبهم يعتمدان على مدى



ما يتوفر لهم من إمكانيات ماديه . والحل لمشكلة ضعف التمويل تكمن في :

• إيجاد بدائل أخرى منها تحويل بعض المؤسسات التعليمية التقنية والتدريبية إلى مؤسسات خاصة تعتمد في تمويلها على رسوم الطلبة والمتدربين ، والاستثمارات والأعمال التي تقوم بها المؤسسات .

• فرض رسوم على الخدمات التي تقدمها مؤسسات التعليم التقني والتدريب على هيئة برامج تدريبية أو تعليمية أو من خلال بحوث علمية وتقنية .

• الاستفادة من التكنولوجيا الجديدة التي طورت صيغاً جديدة للتعليم التقني والتدريب أقل كلفة وأكثر فائدة ، مثل استخدام وسائل الاتصالات الحديثة ، والتعليم عن بعد والتعليم والتدريب المتعدد التقنيات وهذا ما سيعالج مشكلة الكم و الكيف معاً .



• قيام المؤسسات التعليمية والتدريبية بالموازنة بين أعداد الطلبة الملتحقين بها والموارد المتاحة للإنفاق .

**التوصيات**

يوصى الباحث بشأن تطوير اقتصاديات التعليم التقني والتدريب بما يلي:

• تطوير سياسات وأهداف التعليم التقني والتدريب بما يواكب حركة التقدم العلمي المستمرة .

• القيام بدراسات تخطيطية في مجال التعليم التقني والتدريب، ومعرفة المعوقات التي تقف في وجه مسيرة التعليم التقني والتدريب .

• الاستفادة من القدرات و الكفاءات العلمية و تدريبها و تشجيعها بأقصى قدر ممكن.

• تحسين مخرجات التعليم التقني من خلال تأهيل وتدريب هذه المخرجات بما يتوافق مع الظروف التكنولوجية الحديثة ، و إبراز الدور الفاعل الذي تلعبه مخرجات التعليم التقني والتدريب في القوى العاملة حتى تتحقق بذلك الزيادة المطلوبة في إنتاجية الاقتصاد الوطني وسد الفجوة التي يعاني منها سوق العمل.

• الدعوة إلى ربط المؤسسات التعليمية والتدريبية بعضها ببعض كوحدة واحدة ومحاولة التنسيق بين الأقسام ذات التخصصات الواحدة كوسيلة لتخطي كل ما يعق حركة سير التعليم والتدريب التقني إلى الإمام .

• تفعيل دور القطاعات الخاصة في إنشاء المؤسسات التعليمية والتدريبية ومساهمتها في العملية التعليمية والتدريبية .

• القيام بإصلاحات لمؤسسات التعليم التقني والتدريب مبنية على أسس علمية وتوفير كل ما تتطلبه هذه الإصلاحات من موارد مادية أو بشرية.

**المراجع و المصادر المستخدمة :**

• احمد مصطفى : " مخرجات التدريب المهني وسوق العمل في الأقطار العربية" . (المركز العربي لتنمية الموارد البشرية طرابلس 2001 ف ) .

• محمد جابر علي وآخرون : " الوسائل والتقنيات التعليمية الحديثة في التدريب المهني والتقني " (المركز العربي لتنمية الموارد البشرية طرابلس 2001 ف )

• سليمان محجوب : "إدارة الجامعات العربية في ضوء المواصفات العالمية " (المنظمة العربية للتنمية الإدارية القاهرة 2003 ف) .

• عبدالإله يوسف الخشاب : " التمويل الذاتي للتعليم العالي في الدول النامية و توجهاته " . (الدار الدولية للاستثمارات الثقافية . القاهرة 2001 ف ) .

• منذر المصري : " اقتصاديات التعليم والتدريب المهني " . (المركز العربي لتنمية الموارد البشرية. طرابلس 2003 ف ) .

• اسماعيل عبدالمجيد المحيشي " اقتصاديات التعليم العالي " ورقة مقدمة في الندوة العلمية حول التوجهات المستقبلية للتعليم العالي المنعقدة في طرابلس بتاريخ 18-19/06/2005 ف .

# العلاقة بين تخفيض القوى العاملة والبطالة

أ. فوزية محمد أبو صيد

**تعتبر الموارد البشرية من أهم ركائز التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، وتوظيفها يعتبر المحرك الرئيسي للتنمية المتسديمة، ويؤثر النمو الاقتصادي على إمكانية تحسين التنمية الإنسانية، وعلى الوضع الاقتصادي والاجتماعي للفرد، وفي حالة انخفاض معدل إنتاج الفرد يكون لذلك آثار سلبية في ضعف كفاءة رأس المال، وفي ضعف حالة النمو في الوطن العربي بدرجة كبيرة. ويمكن تفسير ذلك الانخفاض في نمو الإنتاجية ببطء البلاد العربية في تكوين رأس المال البشري .**

**عليه ونظرا لانخفاض معدلات النمو أو ارتفاعها بنسب منخفضة فقد استمرت معدلات البطالة في التزايد في جميع البلدان العربية تقريبا.**

ومن الأسباب التي تساهم في ارتفاع نسب البطالة سياسة تلجأ إليها بعض الشركات والمؤسسات ، وهي سياسة تخفيض القوى العاملة . ولذا يجب على الشركات عندما تقرر تخفيض العمالة ألا يقتصر تفكيرها في مصلحتها فقط بل يجب أن تفكر في المصلحة العامة في ضوء الظروف الاقتصادية والسياسية للدولة ، وأن تنظر إلى عملية التخفيض من منظور اجتماعي ، وذلك تحاشيا لتفاقم مشكلة البطالة . وفي جميع الأحوال تعتبر البطالة من الظواهر التي وجدت وتوجد في أغلب المجتمعات الإنسانية ماضيا وحاضرا، وفي نفس الوقت هي من أكبر المشكلات الاقتصادية والاجتماعية التي يمكن أن يواجهها أي مجتمع، ولذا تعتبر مشكلة التشغيل وخلق فرص العمل من المشاكل المتعددة الأبعاد والتداعيات التي تتجاوز النطاق المحلي إلى النطاق العالمي، لأن الشخص العاطل عن العمل ينظر إليه على أنه شخص مستهلك وعلى الآخرين أن يوفروا له احتياجاته.

**الأنواع المختلفة للبطالة:**

تتعدد أنواع البطالة ، وتساهم سياسة تخفيض العمالة في بروز كل منها بنسب متفاوتة.

• **البطالة الإجبارية:**

وهي تعني الأفراد الذين لا عمل لهم وفي نفس الوقت يرغبون ويبحثون عن عمل عند مستويات الأجور السائدة ، ويتأثر هذا النوع من البطالة بسياسات تخفيض العمالة كما يلي:-

•عندما تقوم الشركة بتخفيض العمالة ، وتسريح بعض العاملين دون تدريبهم على أداء أعمال أخرى، ودون إلحاقهم بأعمال في شركات أخرى فإن هذا النوع من البطالة يزداد بزيادة عدد الذين لا يعملون .

• عندما تقوم الشركة بتجميد التوظيف وعدم إلحاق أي عاملين






جدد بها فإن عدد العاطلين يزداد عاما بعد عام نتيجة عدم وجود فرص عمل جديدة. ومن أهم تأثيرات هذا النوع من البطالة على المؤسسات والشركات صاحبة السياسة السابقة أنها مع مرور الوقت وتزايد نسبة البطالة تواجه برفض من المجتمع لسياستها مما يعوق تنفيذ هذه السياسة بنجاح.

وبهذا نجد أن أسلوب تخفيض العمالة المختار يمكن أن يساعد في حل مشكلة البطالة أو يزيد منها.

**• البطالة المقنعة:**

وهي تعني زيادة حجم القوى العاملة عن حاجة الإنتاج، بحيث لا يتأثر الإنتاج لو تم الاستغناء عن هذه النسبة الزائدة من حجم القوى العاملة ، ويمكن لهذا النوع من البطالة أن ينتهي إذا قامت الشركة بعمل توسعات جديدة تستوعب فيها هذا العدد الفائض من العمالة ، أو قامت بتدريبهم على أعمال أخرى تساعد في رفع الإنتاجية بالشركة ، وعليه فإن سياسة التخفيض هنا يمكن أن تتأثر من خلال :-

• استبقاء العمالة وعدم الاستغناء عنها واستغلالها في تنفيذ توسعات الشركة أو فتح فروع جديدة.

• التدريب التحويلي لهؤلاء العاملين لتحويلهم من فئة غير منتجة إلى فئة منتجة لمواجهة الطلب في سوق العمل.

• منحهم أجازات بدون أجر لبعض الوقت ، وعودتهم للعمل ثانية عندما يزداد عبء العمل.

**• البطالة المؤقتة:**

يشير هذا النوع من البطالة إلى الأفراد الذين ينتقلون من عمل لآخر ومن مهنة إلى أخرى ومن مشروع لآخر، وهذا النوع من العمالة يضطر إلى الانتظار بعض الوقت بين عمل وآخر، أو بين ترك العمل في جهة والالتحاق بجهة عمل آخر، وهذا الأسلوب ينتج عنه ارتفاع في معدل دوران هذا النوع من العمالة . وتؤثر سياسات تخفيض العمالة على هذا النوع من خلال استبعاد هذه العمالة المتخصصة وتخفيض معدل دورانها.

**• البطالة الفنية:**

يشير هذا النوع من البطالة إلى العمالة التي يتم الاستغناء عنها نتيجة استخدام أساليب تكنولوجية متقدمة تتطلب تأهيلاً علمياً ومهارات فنية علمية، بمعنى آخر أنها رد فعل للتقدم التكنولوجي في وسائل الإنتاج ونظم المعلومات ووسائل الاتصالات التي تتطلب حجما أقل من العمالة نتيجة لإحلال الآلات والحاسبات الآلية محل العمالة اليدوية، وهذا يعني أنه كلما ازداد التقدم التكنولوجي ارتفعت معدلات البطالة الفنية. وهذا الوضع يؤثر على سياسة تخفيض العمالة على النحو التالي:

- يجب أن تعمل الشركة أو المؤسسة على رفع مستوى مهارات العاملين لديها لتتناسب مع التقدم التكنولوجي لديها.

- العمل على تدريب العمالة التي لا تستطيع التكيف مع التقدم التكنولوجي على أعمال أو حرف أخرى تتناسب مع قدراتها مع محاولة رفع هذه القدرات.

- المحافظة على هذا النوع من العمالة وصقلها بالمهارة والتدريب لمجابهة أي توسعات مقبلة، خاصة إذا كان سوق العمل يتصف بالندرة النسبية لهذه الفئة من العمالة.

**• البطالة الموسمية:**

ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة لتذبذب أو تغير الطلب على قوة العمل والذي ينشأ عن تذبذب مواسم العمل والإنتاج، ونظرا لطبيعة هذه العمالة فإن سياسات تخفيض العمالة لا تؤثر عليها بدرجة كبيرة لأنها تعتبر في الأصل عمالة مؤقتة ، وذلك كما





في القطاع الزراعي وقطاع السياحة والفنادق والمصايف وغيرها...

• **البطالة الاختيارية:**

وهي تنشأ نتيجة لوجود فئة من القوى العاملة لا ترغب في العمل عند مستويات الأجور السائدة، وقد تكون هذه الفئة من أصحاب المهارات العالية ، و لا تؤثر سياسات تخفيض القوى العاملة عليها، وهي تختفي بمجرد وجود وظائف مناسبة ذات أجور عالية تتفق مع خبرات مثل هؤلاء العاملين.

## مقترحات وحلول لعلاج ظاهرة البطالة:

• استخدام الطاقات المعطلة: بمعنى أن تقوم الشركات والمؤسسات الإنتاجية المختلفة باستخدام الطاقات المعطلة لديها من خلال تشغيل المصانع المتوقفة أو رفع نسبة تشغيل المصانع الحالية بما يعادل الطاقات القصوى لها وذلك بغية التخلص من البطالة المقنعة لديها.

• وضع برنامج تدريبي للعاملين يشمل أحدث الأساليب الفنية والتكنولوجية والاهتمام ببرامج التنمية الإدارية لمسؤوليها.

• إعطاء جانب الهجرة إلى الخارج الأهمية الكاملة ووضع الضوابط اللازمة لها وذلك حتى لا تتسرب الكفاءات والمهارات التي تحتاجها الشركات.

• العمل على استحداث مناطق صناعية أو مجتمعات صناعية في المدن التي تتميز بوفرة العمالة وانخفاض تكلفتها.

• تشجيع الصناعات الصغيرة والصناعات اليدوية من خلال تشجيع صغار العاملين على قيامهم بمشروعات خاصة بهم ومساعدتهم في الحصول على قروض لإقامة هذه المشروعات، ومساعدتهم في تصريف منتجاتهم وتزويدهم بما يحتاجون من خامات بأسعار مناسبة.



• تشجيع الاستثمارات المختلفة سواء كانت محلية أو أجنبية في مشروعات منتجة تستوعب جزءاً من العمالة وتخلق فرص عمل جديدة مع تقديم بعض الامتيازات والإعفاءات الضريبية لها.

# الإدارة الإلكترونية: الجهوزية والمنهاج

د. صالح محمد الزليطني



أوضحنا في العددين السابقين أي بالجزأين الأول والثاني من هذا التقرير، كيف أن دول العالم تسعى إلى تبني الإدارة الإلكترونية من أجل تطوير الخدمات التي تقدمها لمؤسسات المجتمع والأفراد ورجال الأعمال على مختلف توجهاتهم ، وتشجيع وتحفيز التنمية والتطوير الاقتصادي والاجتماعي إلى جانب تحسين كفاءة وأداء العمليات الإدارية الداخلية. وأوضحنا كيف أن الإدارة الإلكترونية بإفريقيا والوطن العربي تمثل فرصة ذهبية للمساهمة في التنمية الاقتصادية من خلال مساعدة الأنشطة الاقتصادية على خفض كلفة التشغيل عن طريق توفير إتاحية فورية للمعلومات وسهولة اقتنائها. وبصورة مشابهة، يمثل تقديم الخدمات الإلكترونية للأفراد فرصة ذهبية للتخلص (أو التقليل) من التعقيدات الإدارية وبالتالي تحقيق إتاحية وشفافية عاليتين بينهما.

وأوضحنا أيضا أن تبني الإدارة الإلكترونية يؤدي إلى تحوير مزدوج للعلائق الأساسية بين مؤسسات الدولة من جهة وبين مؤسسات الدولة والأفراد والقطاع الأهلي من جهة أخرى. فمن ناحية تقوم الإدارة الإلكترونية بإعادة صياغة عمل مؤسسات الدولة من خلال طرق مبتدعة وجديدة من تكامل المعلومات وزيادة مستوى إتاحيتها باستخدام الويب (Web) وترغيب اقتنائها وتقديم الخدمات ، وكذلك تحوير طبيعة الإدارة من خلال التأثير على العلائق بين مؤسسات الدولة والأفراد من مسؤوليات وواجبات. ومن ناحية أخرى فإنها لا توفر حلولا لسياسة تنموية فاشلة ولا لمشاكل البيروقراطية المنتفخة. وأوردنا أهداف الإدارة الإلكترونية وتأثيراتها، وشرحنا كيفية بناء مركباتها ومشاكلها وتحديث الإدارة وإدارة المعرفة وكيفية تدبير خدمات الإدارة الإلكترونية. كذلك تحدثنا في الجزء الثاني من التقرير عن أهم أجزاء الإدارة الإلكترونية ألا وهي المفاهيم والحلول.

و نتعرض في هذا الجزء أي الجزء الثالث إلى مركبات الحكومة الإلكترونية التي تشمل بعد عرض وجيز لرؤية شاملة حول الحكومة الإلكترونية: • تطوير بنية تحتية تكنولوجية آمنة و • بناء العمود الفقري الرقمي و• التنظيم والإصلاح.

## مركبات الحكومة الإلكترونية

لكي تقوم أي دولة بتحقيق رؤيتها المتعلقة بتطوير أداء العمل وذلك ببلورتها في صورة كاملة من خلال الدخول إلى الحكومة الإلكترونية، أكثر منظومات العالم اتصالا، يجب على المسؤولين إعادة التفكير في مجهوداتهم القاصرة على بعضٍ من خدمات الويب، والتي غالبا ما تتسم بالعشوائية. يحتاج بناء منظومة حية مباشرة إلى رؤية واضحة وأهداف جلية واستراتيجية متينة ودقيقة. بطبيعة الحال، تختلف الحكومة الإلكترونية من بلد إلى آخر ومن إقليم إلى آخر. يعتمد هذا الاختلاف على أولويات البلد أو الإقليم ، والوضع الثقافي ، والبنية الاجتماعية ، والبناء الإداري، والموارد المختلفة ، والقدرات التكنولوجية.

أسفرت الدروس المستفادة من تجارب الدول التي تبنت الحكومة الإلكترونية عن معلومات قيمة وهامة، والتي يمكن تلخيصها من خلال سرد أهم أهدافها المتمثلة فيما يلي:

• توفير الوقت والمال والموارد الأخرى للمؤسسات والمستخدمين من



خلال تحسين كفاءة أداء المؤسسات.

• زيادة شفافية المؤسسات العامة وذلك بزيادة وفرة المعلومات.

• تحسين خدمات المؤسسات العامة بتقليص زمن المعاملة وسهولة التفاعل.

• تحسين استجابة خدمات الإدارة من خلال توفير كم معلوماتي أكبر للأفراد، وخلق أسلوب اتصال أفضل بين المؤسسات العامة والأفراد.

ولكن لدى بعض الدول أولويات أخرى، زيادة على ما ذكر أعلاه، عند إطلاق بوادر الحكومة الإلكترونية. على سبيل المثال، سعت البرتغال بعد تخليها عن الحكم العسكري إلى تبني الحكومة الإلكترونية كأداة لدعم الديمقراطية من خلال التقريب بين الحكومة والناس عبر اقتناء التكنولوجيات الجديدة. كما أصرت سنغافورة على المضي بقوة نحو الحكومة الإلكترونية من أجل تمكين المجتمع ورفع مستوى المعرفة التكنولوجية لديه وتنشيط الدولة كمركز للتجارة الإلكترونية. واستخدمت أستراليا الحكومة الإلكترونية كأداة لتنشيط وتحفيز النمو الاقتصادي والمساهمة في المنافسة الوطنية.

من الشائع جدا بين الدول صاحبة النجاح الباهر، أنها قسمت برامج الحكومة الإلكترونية إلى أطوار عبر حقبة زمنية حتى تتاح لها فرصة بناء وإدارة وتنظيم كوادرها البشرية وتحسين بنيتها التكنولوجية.

### الرؤية

تساعد الرؤية الوطنية لتكنولوجيا المعلومات على وضع الحكومة الإلكترونية في السياق السليم. يجب أن تتصف الرؤية بالشمول ليس فقط لتغطية الحالة الراهنة بل لتواكب احتياجات التغييرات الوطنية المتواصلة من تنمية بشرية والحكم الرشيد الضروري للولوج إلى عصر المعلومات. يجب أن تحيط الرؤية بما يلي:

• استراتيجية واضحة للتغلب على الحواجز التي تعرقل التغيير. فرضيا، يكمن جزء من هذه الاستراتيجية في التقويم الصارم للحالة الراهنة، غير أن الحقيقة على أرض الواقع تكمن في جرد المشاريع.

• يجب أن تكون النظرة إلى الحكومة الإلكترنية على أنها مركبة من إطار اقتصادي اجتماعي قومي أكبر لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. يجب أن يضع الإطار القومي بنية تحتية للقطاع الأهلي لينمو ويتطور في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتشجيع التكنولوجيات ذات العلاقة والمستخدمة في الإنتاج لتنشيط الانتاجية والكفاءة.

أصدق مثال على ذلك، الرؤية التي تبنتها الحكومة الأردنية لمبادرة الحكومة الإلكترونية والتي يمكن تفصيلها كما يلي:

"تتمحور أسس الحكومة الإلكترونية في خلق مجتمع يتبنى الحكومة الإلكترونية كمساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمملكة..." تبني الحكومة الإلكترونية يفيد كل من في المجتمع من خلال الشفافية وإتاحية معلومات المؤسسات العامة وشراكة القطاع العام والخاص وتحسين الخدمات العامة والاتصالات والصفقات مع المؤسسات العامة.

أسفرت أهم النتائج المستفادة من أفضل الممارسات الناجحة والدروس الإنسانية على وجوب إطلاق برنامج الحكومة الإلكترونية بنجاح في أغلب (إن لم يكن في كل) أقطار العالم بشرط التركيز على أولوياتها مع التنسيق مع البرامج الأخرى وتنفيذها على أطوار. سوف يركز باقي هذا القسم على المنهاج الكلي للرؤية المتعلقة بتطوير الحكومة الإلكترونية واستعراض البنى الأساسية والأهداف وراء تحقيق هذه الرؤية.

### البنية الأساسية الأولى: تطوير بنية تكنولوجية آمنة

يمثل بناء ثقة الأفراد العنصر الأساسي للحكومة الإلكترونية. سوف يعرّض العمل العشوائي الذي يفتقد إلى الإعداد التكنولوجي ويفتقد التخطيط لأي بادرة من بوادر الحكومة الإلكترونية، البرنامج إلى عواقب سيئة منها مضاعفة المجهودات من خلال تكرار تنفيذ ذات المشروع من قبل مؤسسات متعددة بعلم أو جهل. وكذلك يعرض مثل هذا النمط من الأعمال إلى تركيب منظومات لا تتواصل بكفاءة وأمان.

تكمن أكبر التحديات وأكثرها كلفة للدول في بناء وتطوير البنية



التحتية للاتصالات ذات عرض موجي واسع (Broad bandwidth) الضرورية لتوصيل المؤسسات العامة والمدارس والمكتبات وإدارات الأعمال والمواطنين. من المسلم به أن الدولة لن تجني المنافع الكاملة لشبكات وطنية آمنة حتى تضع منظومات الاتصالات ذات عرض موجي واسع حيز التنفيذ. في ذات الوقت بإمكان الحكومات أن تركز مجهوداتها على بناء شبكة داخلية آمنة حتى قبل الانتهاء من البنية التحتية الوطنية. يجب الأخذ بعين الاعتبار أن بناء الشبكة الداخلية الآمنة من أهم المركبات وهي استثمار حقيقي لبرنامج الحكومة الإلكترونية.

يجب أن يحتوي برنامج البنية التحتية على المركبات التالية:

• وضع تصاميم وتصورات لشبكة البنية التحتية. يجب أن تستكشف هذه المركبة سبل توفير التصاميم الأولى للشبكة التي تتطلبها الحكومة الإلكترونية على المستوى الوطني. يجب أن يؤسس التنظيم على فكرة الشبكة الوطنية الداخلية الآمنة (secure gov-ernment intranet). كما يجب على البنية التحتية الداخلية أن تكافح من أجل تحقيق الأهداف البينية للمؤسسات العامة.

• قياسية تكنولوجية منتظمة لمواكبة الطلب والتنوع: للقيام بتقدير ودراسة منظومات الحكومة الإلكترونية، يجب فصل هيكلها المعماري إلى شطرين: الشطر الأول ويعرف بمنظومات المكتب الأمامي (front office) ويهتم بإتاحية المعلومة، والشطر الثاني ويعرف بمنظومة المكتب الخلفي (back office) و يتسم بالأمان ويهتم بإدارة المعلومات الدائمة أو يهتم بمنظومات عمليات الأداء. ولتنسيق العمل توجد منظومات تعرف بمنظومات موازنة الحمل والتي تقوم بتوزيع العمل عبر جميع منظومات المكاتب الأمامية والخلفية وعلى كل طبقة. عادة لا تهتم ولا تشغل منظومات المكاتب الأمامية بالعمليات طويلة المدى. بصيغة أخرى، عادة ما يتخذ التعامل مع الطلبات صبغة مؤقتة ويتم تحويلها إلى منظومات المكتب الخلفي للتعامل معها ولفترة قد تقصر أو تطول. يقوم هذا النوع من المعمار بإعطاء صورة دقيقة عن أعداد المستخدمين المتميزين مدعومة باستنساخ منظومات المكتب الأمامي، متبوعة بمنظومة توزيع الحمل من أجل نشر الحمل عبر المستنسخات المتوفرة. تعرف خوادم معلومات الإنترنت المتواجدة بمجموعة من المستنسخات، بتكتل الويب (Web cluster).

• ديمومة وفرة المعلومات: يجب أن تتوفر منظومات المكتب الأمامي بكثرة وباستمرار، وكذلك يجب أن تكون قابلة للتحسين والتقويم باستخدام خوادم مستنسخات متعددة بحيث توفر جميعها عنوانا موحدا عند التعامل مع زبائنها. كما تستخدم منظومة موازنة التحميل في توزيع الحمل عبر هذه المستنسخات. أيضا يساهم بناء وتركيب منظومة كشف الأعطال بداخل منظومة موازنة التحميل في زيادة وفرة الخدمات. يمكن تلقائيا إزالة أي مستنسخ لا يقدم أي خدمة من منظومات موازنة التحميل، في حين تستمر المستنسخات الأخرى الفاعلة في تقديم الخدمات الموكلة بها. تشكل وفرة المعلومات بمنظومات المكتب الخلفي تحديا، أساسا بسبب البيانات ذاتها أو بسبب الطريقة التي تصان بها هذه البيانات. تتم السيطرة على وفرة المعلومات بمنظومات المكتب الخلفي باستخدام تكتلات خاصة لتعويض واسترجاع المستنسخات بالتقسيمات (partitions) عند حدوث أي فشل.

• تنفيذ السياسات والاحترازات الأمنية التي تساعد على ازدهار برامج الحكومة الإلكترونية :تعتبر إدارة مخاطر الأمن من خلال توفير حمايات مناسبة للسرية والخصوصية واللحمة ووفرة المعلومات ركيزة أساسية لنجاح أي موقع حكومي. يستخدم أي موقع حكومي إجراءات أمنية متعددة عبر استعمال المنظومات تتوافق مع متطلبات أمنية مختلفة، كل منها محمي بشبكة مصفيات أوحوائط نار (firewalls) . توجد ثلاثة مجالات حماية رئيسية مفصول كل منها عن الآخر بحوائط نار، وهذه المجالات هي: الشبكة العامة وهي منزوعة السلاح (DMZ) ، حيث توضع الأطراف الأمامية (front ends) ثم خوادم المحتوى ثم شبكة آمنة حيث يصنع المحتوى وبيانات آمنة حيث تدار وتخزن. كما يمكن تلخيص بعض قضايا الأمن والخصوصية التي تؤثر على سياسات المؤسسات العامة كما يلي:

• حماية الملكية الفكرية.

• حماية البيانات الخاصة.

• تأكيد التشفير وسلامة البيانات.

• سهولة وكمال الإدارة: تشير الإدارة والتشغيل بمفهومها الواسع إلى البنية التحتية ومركز البيانات والأدوات والقيّمين والفنيين الضروريين للمحافضة على سلامة الموقع الحكومي وخدماته.

• تطوير معايير تكنولوجية وسياسات السلامة والخصوصية: تركز هذه الفقرة على تأسيس السياسات والمعايير المشتركة لتطوير وتوصيل الخدمات الإلكترونية وشبكات الاتصالات لتأكيد التوافق الشامل والكامل.

• قنوات توصيل خدمات الحكومة الإلكترونية: تستكشف هذه الفقرة كيفية توفير الأجهزة التكنولوجية لرجال الأعمال والمواطنين للوصول إلى خدمات الحكومة الإلكترونية، وأين يجب أن توضع البنية التحتية.

• تاسيس حضور على الشبكة العالمية :(World Wide Web) أغلب دول العالم تمتلك العشرات إن لم يكن المئات من مواقع الويب. يجب دمج هذه المواقع وتقديمها معا في شكل باقة واحدة. يجب أن توفر شبكات الحكومة الإلكترونية حلولاً مشفرة لتحرس

البيانات الشخصية وبيانات رجال الأعمال من خلال انتقالها عبر وصلات الإنترنت. المقصود بالحل هو تنفيذ البنية التحتية لمفتاح التشفير (PKI) لكل من المؤسسة العامة والتفاعلات الوطنية . وللتقليل من إصدار الشهائد، يجب أن تستخدم الحكومة منظومات داخلية أو خارجية موثوقة لتوفير مظلة تبادل شهائد التأهيل، أي توفير وثائق سلامة للمواطنين ورجال الأعمال بين البنوك والقطاع العام.

نظريا، يجب على الحكومة الإلكترونية مشاركة بيانات المواطنين وإتاحيتها لتحقيق خبرة مستمرة ودائمة عبر التطبيقات. ولكن تخالف هذه الانفتاحية الكاملة متطلبات ثقة المواطنين بالمنظومات، وتتطلب معالجة قضايا الخصوصية من الدولة تطوير واستخدام استراتيجية متوافقة وشاملة ومتعددة الطبقات. يكمن الحل في وجود منهج تعددية الطبقات الذي يسمح للمواطنين باختيار وتحديد علاقتهم بالحكومة عبر الإنترنت، متأرجحة من السرية التامة إلى شراكة البيانات المؤتمنة (trusted data-sharing)

## البنية الأساسية الثانية: بناء العمود الفقري الرقمي

تتطلب شبكات الحكومة الإلكترونية من منظومات المؤسسات العامة أن تتخاطب مع بعضها البعض. ولإيجاد انسيابية في الاتصال يجب أن تؤسس الدولة معماراً تكاملياً للتخاطب يعتمد على XML للانتشار والتوسع على كل مستويات الدولة. يجب أن يشمل العمود الفقري الرقمي ما يلي:

• دليل خدمات: يجب أن يبنى دليل الخدمات على مبدأ تكنولوجيا الدليل النشيط (active directory) ، ويجب أن يشمل معلومات مشتركة ومتناسقة عن كل المواضيع المقيمة بالشبكة الداخلية الآمنة. ويجب أن تتوفر المعلومات للمستخدمين المحليين والخارجيين بتصريحات أمنية.

• زيادة كفاءة الاتصالات باستخدام الرسائل الإلكترونية: أصبحت الرسائل الإلكترونية أفضل الوسائل وأكثرها كفاءة في مجال تبادل المعلومات بين المؤسسات العامة وبداخلها. يجب على جميع مكاتب المؤسسات العامة أن تمتلك بريداً إلكترونياً آمناً، وبذلك يجب على جميع موظفي المؤسسات العامة استخدام بريد إلكتروني آمن لأداء أعمالهم المتبادلة. كما يجب أن تمتلك المؤسسات العامة دليلاً للبريد الإلكتروني ، والقدرة على إرسال واستقبال ملفات كبيرة وغنية . يجب أيضا أن يكون المواطنون ورجال الأعمال قادرين على الاتصال بالمؤسسات العامة عبر بريد إلكتروني آمن.

• تأسيس أسلوب نشر ويب متناسق: تحدث توفيرات مالية كبيرة عند نقل المعلومات عبر الشبكة الداخلية مقارنة بنقلها بالأسلوب الورقي من كتب ومراسلات وغيرها. يعطي هذا الأسلوب المؤسسات العامة القدرة على تقليص الطباعة وبالتالي الاستهلاك الورقي وجعل مواقعها على الشبكة الداخلية قبلة للباحثين عن المعلومة. ينطبق مبدأ أسلوب نشر الويب على جميع المؤسسات وفروعها. يجب أن يشمل التحميل الداخلي الإشراف على بناء واستضافة صفحات الويب لكل الإدارات. كما يجب أن توفر هذه الصفحات نماذج أساسية تضمن نظرة وشعوراً متناسقين عبر كل الوكالات والإدارات. سوف تخدم هذه الصفحات أيضا كإتاحية متواصلة ومتناسقة إلى لب وصميم الخدمات، مثل البحث والترميز والدفع والعضوية وإدارة المحتوى (content management) وغيرها.

• صنع محتويات محلية: البنى التحتية التي تشيدها الدول هي بمستوى أهمية المحتويات التي تحتضنها. لا تدرك الدول مردود الاستثمارات الضخمة إلا من خلال استخدام الأفراد له. ولتشجيع الاستخدام الأمثل، يجب أن توفر المؤسسات العامة محتويات محلية كتلك التي تسهل وتسمح للأفراد بالتعامل والتداول بسهولة مع مؤسسات الدولة.

• مشاريع المسارات السريعة: الشعار هنا يتلخص في أحلام كبيرة وبدايات صغيرة وبسيطة. لتجنب فشل المشاريع ولإدارة التغيير بكفاءة يجب على الحكومة أن تبدأ بمشاريع بسيطة وغير معقدة حتى تتمكن من تحقيق ما أسند إليها قبل التحول إلى مشروعات أكثر اكتمالا مثل التبضع الإلكتروني والدفع الإلكتروني وغيرهما. مثال: يمكن أن تحتوي مشاريع المسارات السريعة تطبيقات بسيطة مثل تسجيل رجال الأعمال وتسجيل الاستفسارات وغيرها.

• تأسيس مركز عمليات بينية: يتحقق هذا بتوفير نقطة إتاحية مشتركة لعدد من الخدمات وقنوات التسليم إلى العديد من خدمات المكتب الخلفي الحكومي. بصيغة سهلة، تأسيس مدخل حكومي للشبكة الداخلية الآمنة.

• تحسين العمليات البينية باستخدام XML: يستخدم في الوقت الحاضر المواطنون وموظفو المجتمع المدني كما هائلا من النماذج الورقية. يعاني المواطنون من العديد من الصعاب منها إيجاد المكان المناسب لإتمام إجراءاتهم والوقوف في طوابير طويلة وملء النماذج المناسبة. كما أن بعض المعلومات بهذه النماذج متكررة ومتشابهة وعليهم إعادة كتابتها مرات ومرات، مما يصيب المواطن بالملل وبالتالي قد يقود هذا كله إلى عدم ضمان الاتساق والدقة في المعلومات. ولتحسين هذه الوضعية، يجب تبني معالجة شاملة للقضية وإعادة هندسة جذرية لعمليات إدخال البيانات. المهمة ليست سهلة وسوف تستغرق زمنا طويلا ومالا وفيراً لتأسيس إطار للعمليات البينية للبلد بالكامل. لذلك يجب معالجة المهمة بعناية من أجل البناء على الخبرة المكتسبة من قبل الدول الأخرى بنسخ النجاح وتجنب الفشل والكوارث. تعتبر المنهجية التي تبنتها المملكة المتحدة أفضل مثال حي في هذا المجال. يجب أن نضع في حسباتنا دائما أن أحد أهم أهداف الحكومة الإلكترونية يكمن في انسيابية المؤسسات العامة وزيادة كفاءتها. لذلك فأهداف إطار العمليات البينية هي كما يلي:

• تأهيل المؤسسات العامة لتحديد واختصار نماذج الاتصالات إلى عدد صغير من النماذج الإلكترونية المدروسة جيدا والشاملة والقادرة على مخاطبة متطلبات تفاعلات الوكلاء.

• تستطيع كل من الشبكة الداخلية المتينة وإطار العمليات البينية والتكلفة الفعّالة أن تؤهل الحكومة للبناء على ما تمتلكه الحكومات الأخرى من نماذج وأنماط للبيانات المتواجدة والحلول وتطبيقات البنية التحتية وبالتالي تطوير استراتيجية آمنة للتحول من المنظومات القديمة.

• سوف يقود إطار العمليات البينية الحكومي المبني على أفضل الممارسات إلى تبنٍّ سريع ومتناسق لـ XML و XSL عبر كل المؤسسات العامة. سوف تتمكن التجمعات المتكافئة كمستخدمين حكوميين وبائعي تكنولوجيا المعلومات عبر إطار العمليات البينية من تحديد مجموعة من الإرشادات عن كيفية نشر مخططات المعلومات بواسطة XML وكيفية استعمال رسائل XML للتكامل ببساطة مع البرمجيات من أجل بناء حلول جديدة ثرية للحكومة الإلكترونية.

• التبشير بإطار العمليات البينية وشكلية التطبيقات وإطار المشاريع.

## البنية الأساسية الثالثة: التنظيم والإصلاح

لإطلاق بادرة الحكومة الإلكترونية بنجاح، يجب القيام بتغييرات مؤسساتية وإجراء إصلاحات على مستوى البلد بأكملها. يعتبر اختيار وتصميم الإدارة السليمة والإطار التنظيمي والإصلاحات التشريعية ومنظومة التعليم من أساسيات برامج الحكومة الإلكترونية الكفؤة والفعالة وبرامج شراكة القطاع العام والخاص.

### مسؤوليات مؤسساتية

إن كانت دولة ما جدية في طرحها لبرنامج الحكومة الإلكترونية، فلا بد من تعيين مسؤول بمستوى وزاري ، وبتعبير جماهيري تسند مهمة الحكومة الإلكترونية إلى مسؤول بمستوى أمين كحد أدنى. لا تقتصر أهمية تعيين أمين للمؤسسة على توفير الدعم

السياسي لبرنامج الحكومة فحسب بل يتعداه إلى تجسيد شخصية مركزية مرئية مسؤولة لتترأس التغيرات المؤسساتية.

يجب أن تلقى مسؤولية الحكومة الإلكترونية كاملة على عاتق أمين قادر ونشط ويقدم تقاريره مباشرة لأمين اللجنة الشعبية العامة والذي بدوره يجب أن يقوم بتشكيل مؤسسة تتمتع بميثاق واضح. يجب تمكين المؤسسة الجديدة للقيام بتطوير خطة بارعة يمكن تنفيذها خلال سنوات قليلة لإنجاز الرؤية المنشودة للحكومة الإلكترونية. يجب أن يتمتع فريق تنفيذ الحكومة الإلكترونية بالنفوذ السياسي والدعم المالي اللازمين لمواجهة التحديات.

يجب أن تتنوع بنية فريق الحكومة الإلكترونية من دولة إلى أخرى باختلاف حجمها وتنوع وتعقيد بنية الحكومة. تتشكل البنية النموذجية مما يلي:

### موظف معلومات رئيسي (1)

يناط بموظف المعلومات الرئيسي المسؤولية الكاملة عن تنفيذ استراتيجية المشروع. يجب أن يكون مطلعا وبوضوح على الرؤية الشاملة وعالما بخطوات تنفيذ العمل يوماً بيوم.

### فريق إدارة المشروع

يعتبر مديرو المشروع، عامل نجاح حاسم لدورهم في الإشراف على تقدم المشروع. أهم وظائف مدراء المشاريع ما يلي:

- الاهتمام بالانجازات اليومية للبرنامج.
- الشراكة مع المزودين لضمان نهج الأعمال الضرورية للمسار الصحيح بحيث يتوافق مع الميزانية المخصصة ومطابقة الأعمال المنجزة مع الاحتياجات المرسومة.
- المراجعة الشهرية من قبل فريق إدارة المشروع للإنفاق وقوائم الحسابات برصد مسار الإنجاز مقابل المصروفات. وهكذا، يمكن اتخاذ إجراءات تصحيحية لمسار المشروع إذا تطلب الأمر.
- رفع القضايا الهامة والمصيرية إلى الإدارة العليا للبحث عن حلول.

### فريق مدراء تنسيق

أهم وظائف هذا الفريق ما يلي:

- إدارة العلاقات الداخلية والخارجية مع المستخدمين لضمان تلبية طلباتهم كلما أمكن وبشرط ألا تتعارض مع احتياجات حلول كل المؤسسات وفي كل الأوقات.
- إدارة التوقعات. إذا تحصل صاحب المصلحة على غير ما توقع فإن مآل المشروع إلى الفشل. يجب على مدراء التنسيق أن يحيطوا صاحب المصلحة علما بكل ما يجري ويحرصوا أن تتطابق التوقعات مع الواقع.
- بناء وتطوير وصيانة المشروع وتنفيذ إجراءاته. دراسة المشروع والوثائق التي ترسم خطوات المشروع مقابل الزمن.
- إبراز وإيضاح الخصائص والأولويات. يقوم مدراء التنسيق بتحديد نطاق المشروع من اختصاصات وأهداف ومجالات وبدايات ونهايات.
- بناء وتطوير وصيانة المشروع وتنفيذ إجراءات خطة الاتصالات. تصف خطة الاتصالات كيفية تبادل معلومات المشروع. تشمل خطة الاتصالات حملة العلاقات العامة لتشجيع الحكومة الإلكترونية.
- تحديد وتصعيد القضايا كلما تظهر إلى السطح.

### فريق المستشارين الفنيين

نظرا لتعقيد تركيبة مشروعات الحكومة الإلكترونية والكم الهائل من المواقع، فإنه من المستبعد كلفة، تسخير مستشارين لكل إدارة عامة لأداء الوظائف المطلوبة لإعادة هندسة وتصميم وتطوير وتنفيذ تطبيقات ذات تكنولوجيا متقدمة تحمل روح الحكومة الإلكترونية. لذلك، من المستحسن بالمعنى الاقتصادي استقطاب مهارات عالية يمكن إشراكها عبر كل الإدارات العامة لتنفيذ الحكومة الإلكترونية.

### أهم وظائف المستشارين الفنيين ما يلي:

- تحديد المعايير التقنية لوصل كل الأطراف الخارجية مثل الإدارات وطلاب السلع وبوابات الإنترنت والتطبيقات.
- المساعدة في تطويرالمعمار التكنولوجي بما في ذلك وثائق المتطلبات والمواصفات.
- توفير المساعدة المطلوبة والإرشادات التكنولوجية لفرق التنفيذ كلما دعت الحاجة إلى ذلك.
- المشاركة في مراجعة التصميم والتصديق على تطبيقات المهام الصعبة.
- توفير المساعدة لتحديد أشكال ونماذج XML الضرورية لانسياب البيانات لكل خارطة طريق خدمات.
- تصعيد القضايا كلما برزت إلى السطح مع اقتراح وبفاعلية حلولا لها.
- تشجيع تبني أحدث الحلول وأكثرها فاعلية من حيث التصميم وأساليب التطوير.
- تشجيع نقل التكنولوجيا والمعرفة.

### فريق التشغيل والإدارة

من أجل تنفيذ مركز بيانات لتشغيل الحكومة الإلكترونية، يحتاج

الأمر إلى معالجات جديدة قد تختلف عن تشغيل مراكز البيانات التقليدية. من أبرز الأمثلة لهذه المعالجات الجديدة إدارة محتويات الموقع وإدارة الموقع، والتشغيل اليومي، وإدارة الترتيبات والسلامة، وإدخال التحويرات المحلية للموقع والدعم وغيرها. لذلك، يوصى وبشدة باستخدام وتدريب أشخاص للعمل بأسلوب 24x7 ساعة.

أهم وظائف فريق التشغيل والإدارة ما يلي:

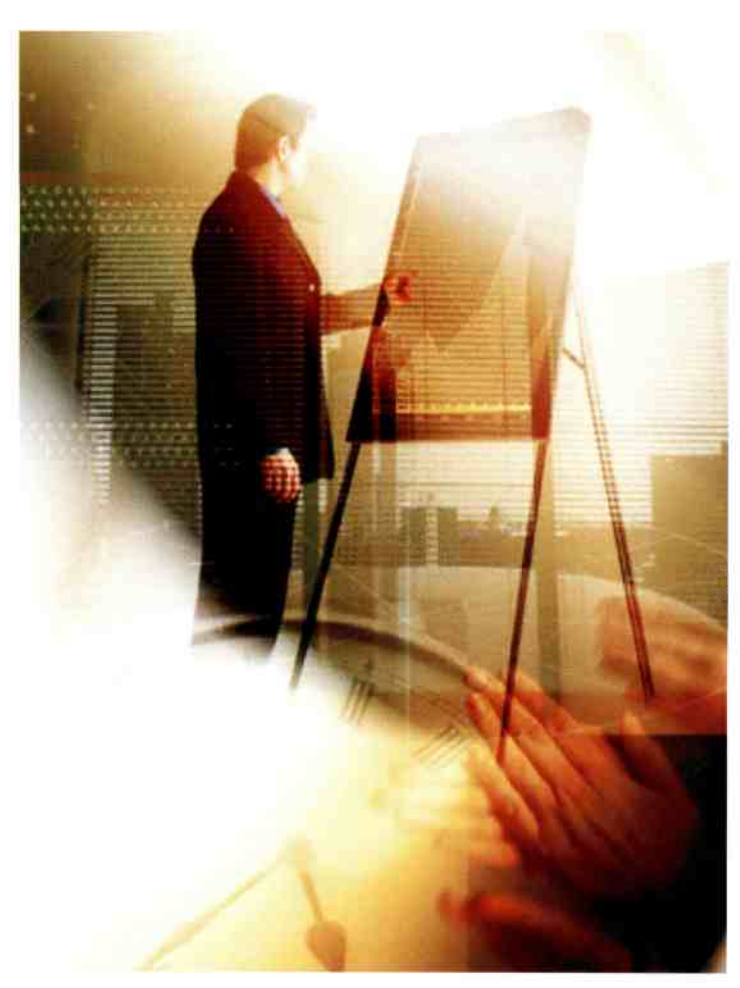
• توفير احتياجات التشغيل اليومي لمركز المعلومات. يوجد العديد من أدلة التشغيل، ومن أشهرها إرشادات إطار ميكروسوفت التشغيلي، الذي يحتوي على إرشادات شاملة لأسلوب التشغيل تغطي كل سمات تشغيل البنية التحتية العصرية لمنظومات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

• تركيب وإعداد وتشكيل منظومات مركز البيانات.

• تنفيذ برنامج اختبار قبول المستخدم قبل البدء في تقديم أي خدمة إلكترونية للتأكد من مطابقتها للمعايير.

• إجراء التعديلات والاختبارات وتنفيذ أي خدمة إلكترونية كلما دعت الحاجة.

• أداء وظائف التشغيل اليومية.



### فريق مكتب طلب المساعدة

نظرا لتعقيد تركيبة مشروعات الحكومة الإلكترونية والكم الهائل من المواقع المختلفة للإدارات، فإنه من المستبعد كلفة تسخير مهارات متخصصة للاهتمام بالقضايا اليومية. لذلك مطلوب من برنامج الحكومة الإلكترونية استخدام مهارات قادرة على أداء الوظائف التالية:

#### دعم المكتب الخلفي

دعم المكتب الخلفي هو عبارة عن مجموعة منتجات خوادم الميكروسوفت تم تركيبها بمركز البيانات لأي مؤسسة. تعتبر برمجيات الخوادم متطورة وبالتالي تحتاج إلى مهارات متخصصة لدعم القضايا مثل تشكيل الخدمات والتركيبات وقضايا الشبكات والبريد الإلكتروني وإتاحية الإنترنت وهلم جرا.

#### دعم المكتب الأمامي

دعم المكتب الأمامي هو عبارة عن خدمات تقدم إلى أجهزة المستخدم. تغطي خدمات الدعم كل القضايا المتعلقة بأجهزة الزبائن مثل: تشكيلية (configura-tion) شبكة الجهاز وأدوات الإنتاج مثل ميكروسوف أوفس (Microsoft Office)

### إصلاح التعليم وتطوير المهارات

يمثل البرنامج الوطني للتعليم والتدريب الرافد الأساسي إن لم يكن الوحيد للقوى البشرية لتطوير برنامج الحكومة الإلكترونية وإمداد قطاع المعلومات والاتصالات بالمهارات الضرورية للقيام بدور الريادة في المساهمة في النمو الاقتصادي وخلق مواطن تشغيل. يجب وضع تطوير المهارات على رأس أولويات خطط التأهيل والتدريب. فيما يلي نسرد أهم المهارات التي تتطلبها الحكومة الإلكترونية.

• التخطيط الاستراتيجي لمنظومات المعلومات: تفتقر معظم المخططات الاستراتيجية إلى المهارات بداخل معظم مؤسسات الدولة. تشمل هذه المهارات فهم دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في صنع السياسات، وتوصيل الخدمات التي تدعم مباشرة مختلف استراتيجيات ومخططات وبرامج إدارات الدولة.

• إدارة البرامج والمشاريع: تعتبر إدارة البرامج والمشاريع من الأمور الهامة لتوصيل النتائج والاستثمار الأمثل للموارد المالية والبشرية.

• المهارات التقنية: تعتبر برامج التدريب على الحواسيب وتوفيرها للمواطن من الأمور الأساسية والحيوية لتبني الخدمات الإلكترونية.

• ضمان إتاحية عالمية وشاملة للمواطن من خلال:

• تحسين الإتاحية بالمؤسسات العامة مثل المكتبات ومراكز التجمعات ومكاتب البريد ، وتشجيع القطاع الخاص أو جعله شريكا أو بديلا في هذا المجال.

• تحسين البنية التحتية للاتصالات وزيادة أعداد الخطوط الأرضية والهواتف النقالة. ويمكن تسهيل البنى التحتية للاتصالات من خلال خصخصة هذا القطاع. وفي هذا نظر.

• تشجيع اقتناء الحواسيب الشخصية وربما تدعيم كلفتها بالتعاون مع القطاع الخاص.

• إدخال الإنترنت إلى الفصل الدراسي وتدريب المدرسين على أفضل سبل استخدام تكنولوجيا الإنترنت.

• توفير التدريب التقني للمشتغلين بتكنولوجيا المعلومات وتصميم برنامج الحوافز والعقوبات.

## تطوير إطار قانوني وتنظيمي

بهذه المساحة، توجد ضرورة ملحة لتشريع بارع ينظم ويسهل استخدام التحويل الإلكتروني في تعاملات الحكومة الإلكترونية. يجب أن يشمل التشريع معايير لتحديد المفاهيم المتكافئة مكتوبة في بيئة ورقية مثل الوثائق والكتابة اليدوية والأصالة والتخزين والإيصالات. في معظم الدول، توجد الحاجة لتمكين التشريع للسماح للتحويلات الإلكترونية والوثائق المخزنة باكتساب نفس مصداقية الوثائق الورقية الموقعة والمختومة. وتأسيسا على ذلك توجد ثلاث عقبات أمام الحكومة الإلكترونية:

• عقبات قانونية: بخصوص الاعتراف بالرسائل الإلكترونية والتنظيمات ذات العلاقة. نسرد بعض هذه المساحات التي تجسد مشاكل قانونية:

• تحديد البصمة والتأصيل: عادة ما يتمخض عن النظر والتمعن في مثل هذه القضايا أجوبة لسلسلة من التساؤلات تشمل مفهوم وهيئة البصمة. هل يستوفي التوقيع الإلكتروني نفس متطلبات التوقيع على الورق تحت الإطار القانوني القائم؟ وكيف يمكن التحقق من أصالة ولحمة المعلومات المقدمة للفحص؟ وهل يسمح الإطار القانوني القائم بتبادل البيانات إلكترونياً ؟

• قضايا الحضور العيني أو الشخصي: تفرض بعض الجزئيات التشريعية الحضور الشخصي أمام بعض الكيانات الحكومية، مثل توقيع بعض بنود تأسيس أمام مفتش شركات. الوضعية الحالية لمتطلبات الحضور العيني ليست في وضع للتغلب على مثل هذه القضايا.

• قضايا الدفع: تحتاج التشريعات الحالية إلى تمحيص واختبار إمكانية تحديد متطلبات منظومة المدفوعات.

• عقبات في طريق الشراكة البينية للمعلومات وتكامل المعلومات بين المؤسسات العامة: يتطلب التحول نحو الشراكة البينية للمعلومات عند التعامل مع إجراءات العملاء تشريعات تعتمد وتنظم إتاحية المعلومات. وهي أيضا ضرورية لتفعيل التشريعات التي تعتمد وتنظم شراكة المعلومات، خاصة ما يتعلق منها بقضايا الخصوصية والسلامة وإتاحية المعلومة والاستخدام القانوني للمعلومات المتوفرة والمسؤولية المترتبة عن ذلك.

• عقبات أمام الشفافية: تتعرض الشفافية في الكثير من الأحيان إلى عراقيل، خاصة ما يتعلق منها بالمركبات المعلوماتية لصفقات الحكومة الإلكترونية. بديهيا، تعاني معظم الدول البيروقراطية من مشاكل الشفافية نظرا لقضايا التسوية بين كيانات الدولة. يستدعى هذا التشتت في الشفافية إصلاحات جذرية بالخصوص.

## إدارة قنوات التوصيل

سوف تتعارض مجهودات الحكومة الإلكترونية مع البنية التنظيمية للحكومة التقليدية. سوف لن يتعاطى الأفراد مع التناقضات بين خدمات الإنترنت الحديثة والبيروقراطية المكتبية. ولتسهيل توصيل الخدمات لمستخدمي الإنترنت، يجب أن تتصف هذه الخدمات بما يلي:

• بناء خبرة ترتكز على المواطن: يجب أن تتيح بوابات الإنترنت الحكومية من خلال مؤسساتها العامة برامجها وخدماتها إلى المستخدمين. ويمكن تحقيق هذا بتجميع العروض المطروحة عبر كيانات الدولة وصياغتها وحياكتها وتحميلها وعرضها على هيئة بوابة إنترنت من خلال السيناريوهات الأكثر شعبية.كذلك، يجب أن يساهم تنفيذ البوابة الحكومية في تسهيل مثل هذه المتطلبات أيضا.

• يجب تحقيق نفس التجربة عبر كل قنوات التوصيل: لتوصيل نفس التجربة المتناسقة، يجب على مجهودات الحكومة الإلكترونية أن يشمل إنموذج توصيل يعتمد على متصفح فريد لكل منظومات المواجهة الداخلية والخارجية. وهكذا تتوفر ضمانات أن يستلم المواطنون نفس الخدمات رغم اختلاف نوع القنوات المستخدمة.

• توزيع قنوات توصيل خدمات الحكومة الإلكترونية: من أجل توصيل الخدمات الإلكترونية بكفاءة، يجب على الدولة أن بوصل عروضها بقنوات توزيع عامة وخاصة عديدة ومتنوعة. يجب أن تقوم الدولة كذلك بالتشجيع والدعاية ونشر الوعي بخدمات الإنترنت التي توفرها وتوفير عروض حية بمراكز التجمعات الشعبية.

يتبع العدد القادم



# مكتب البحوث والاستشارات الهندسية نموذج عن المشروعات الصغرى والمتوسطة في الجماهيرية العظمى

إعداد م. عصام العول

يعتبر مكتب البحوث والاستشارات الهندسية هيئة بحثية استثمارية يرتبط بعلاقة وظيفية علمية مع كلية الهندسة بجامعة الفاتح . إذ يمثل الإطار الذي تقدم من خلاله مختلف الأنشطة البحثية والاستشارية والعلمية. وتقوم على إدارة المكتب لجنة تنفيذية شكلت بموجب قرار الأمين المساعد لشؤون الخدمات باللجنة الشعبية العامة.وبالإضافة إلى الكادر الفني المتفرغ يعتمد المكتب في تحقيق مهامه على ماتضمه كلية الهندسة من أساتذة وبحاث ومهندسين وفنيين وتجهيزات معملية، مما أظهره بمستوى رفيع ومتميز . ويسعى المكتب جاهدا إلى التعاون والتكامل والترابط مع المؤسسات والقطاعات الوطنية والمراكز البحثية الهندسية من أجل الوصول إلى أنجح الحلول ، وذلك بالاستفادة القصوى من الخبرات المحلية العالية المستوى ليكون البديل عن المكاتب والمؤسسات الاستشارية الأجنبية.

وللوقوف على مهام ومسؤوليات مكتب البحوث والاستشارات الهندسية .. جاء هذا اللقاء الذي أجريناه مع **الدكتور / صالح علي / مدير مكتب البحوث والاستشارات الهندسية.**

وقد بدأنا اللقاء بتوجيه عدد من الأسئلة التي تتعلق بالتعريف بالمكتب وأهم مهامه ونشاطاته المتعلقة بعملية التنمية والتدريب ..

• متى أنشىء مكتب البحوث والاستشارات الهندسية ؟؟ وهل لك أن توضح لنا المراحل التي مر بها المكتب حتى وصل إلى هذه التسمية ؟

أنشىء مكتب البحوث والاستشارات الهندسية تأسيسا على قراري اللجنة الشعبية العامة رقم (378) لسنه 1986 ورقم (15) لسنه 1988 وعلى قرار أمين اللجنة الشعبية العامة للتعليم والبحث العلمي رقم (703) لسنة 1423 م.ر. ويتمتع المكتب بصفة اعتبارية وذمة مالية مستقلتين..إداريا يتبع كلية الهندسة ، لأنه أساسا يعتمد على الخبرات الموجودة بكلية الهندسة ويرتبط المكتب أيضا بعلاقة وظيفية مع كلية الهندسة لأنه هو القناة التي تقوم الكلية من خلالها بتقديم الاستشارات والاستفادة من أعضاء هيئة التدريس والمهندسين والفنيين والمعالم الموجودة بالكلية لتسخيرها في الاستشارات والتأكيد على أن الجامعة هي استشارية للمجتمع ..أي أن عضو التدريس بعدما يعطي محاضرته وبدلا من أن يعمل

في مكتب خارجي الآن الفرصة أصبحت متاحة له في عملين: فبإمكانه أن يعمل في البرنامج الأكاديمي أو التعليمي وأيضا تصبح له القدرة على العمل الاستشاري عن طريق الاستشارات التي يطلبها منه المكتب فيقوم بها في مكتبه أو معمله وهذه تعتبر فرصة جيدة للأساتذة الذين لهم مكاتب استشارية خاصة أو يشتغلون في مكاتب استشارية أخرى .. فنتيجة للتسهيلات ووجود المكتب الاستشاري هذا فإن الفرصة متاحة لهم للعمل من خلاله لأنهم سيجدون من أول يوم الغطاء القانوني باعتباره مكتبا منشأ بقرار من اللجنة الشعبية العامة وله ذمة إدارية ومالية ..

أما بالنسبة للشق الثاني من السؤال : في البداية كان اسمه مركز العلوم الهندسية وتداولت المسميات أن ما وصل إلى التسمية الحالية .

• قبل قرار تأسيس مكتب استشاري هندسي من قبل اللجنة الشعبية العامة ما الطريقة التي كان يتم بها العمل الاستشاري في ذلك الوقت ؟ ولماذا تم تأسيس هذا المكتب ؟ وهل نجح المكتب في تنفيذ المهام التي أسس من أجلها ؟؟

كان العمل يتم عن طريق المكاتب الاستشارية الخاصة الأجنبية ولا توجد مكاتب استشارية تتبع الكلية .

الآن وبناء على التوجيهات من اجل تشجيع العنصر الوطني الليبي وبعد أن وجد أن التعاقد المبرم مع الشركات الأجنبية يتم عن طريق عناصر وطنية حيث تستلم هذه الشركات المبالغ المالية وتقوم بتسليم الاستشارات إلى مهندسين ليبيين من أجل الإشراف عليها بينما الشركة وظيفتها تنحصر في كونها حلقة وصل وغطاء فقط .. فوجد أن أفضل طريقة يتم التعامل بها من أجل الاستغناء عن العنصر الأجنبي وإحلال العنصر الوطني محله هو إنشاء هذا المكتب ، حيث قام مكتب شؤون الخدمات باللجنة الشعبية العامة بالتعريف بالمكتب وتزويده بالمشروعات الكبيرة من اجل تشجيعه، ومن هذه المشروعات مشروع مخططات الجيل الثالث ، وهو مشروع كبير جدا على مستوى الجماهيرية حيث ساهم المكتب إلى جانب أربع مكاتب استشارية وطنية أخرى في هذا المشروع حيث تم تقسيم الجماهيرية إلى أربعة أقاليم تخطيطية وتم تكليفنا بإقليم الخليج وهذا يدل على أن وضعنا جيد ومنافس .

• ما هي أهم مهام واختصاصات المكتب ؟

من أهم مهام المكتب اقتراح وتحديد أولويات البحث العلمي لكلية الهندسة بما يحقق تنفيذ قرارات المؤتمرات الشعبية الأساسية في المجالات الهندسية . وإعداد وتنشئة وتدريب العناصر الهندسية للقيام بمهام البحوث والاستشارات الهندسية وبما يضمن مواكبة التطورات العلمية الحديثة في مختلف المجالات الهندسية . وإجراء البحوث والدراسات والاستشارات العلمية ووضع البرامج العلمية والزمنية لها . وإقامة وتنظيم الندوات والمؤتمرات العلمية المتخصصة ذات العلاقة بالمجالات الهندسية المختلفة. وكذلك التدريب حيث شارك المكتب في تدريب الآلاف من المهندسين من أغلب المؤسسات الوطنية . ومن المهام المنوطة بالمكتب تأليف الكتب حيث شارك في تأليف كتب المقتنيات الهندسية وأيضا عدد سبعة كتب تخصصية لطلاب كلية الهندسة .

ومن أهم اختصاصات مكتب الاستشارات الهندسية الدراسات والتصاميم الهندسية ، والاختبارات المعملية والحقلية مثل اختبارات التربة والمياه وكذلك الاختبارات الكيميائية واختبارات مواد البناء. والإشراف على تنفيذ المشروعات ومراقبة الجودة ، والبحوث العلمية .

• القوى العاملة بالمكتب هل هي عناصر وطنية أم أجنبية ؟؟ وهل يتم تشجيع العنصر الوطني طبقا للتوجيهات والقرارات الصادرة بالخصوص؟؟

يعتمد المكتب أساسا على العناصر الوطنية من مهندسين ومعلمين ومدربين من الجامعة وفي حالة تعذر ذلك فإننا نعتمد أيضا على عناصر وطنية من خارج الجامعة. والاعتماد على العنصر الأجنبي معدوم نهائيا ما عدا جانب التدريب وهو في إطار ضيق أي في مجال نقل التقنية المتطورة ،حيث نعتمد الآن على برمجيات جديدة وتقنية حديثة مثل تقنية نظم المعلومات الجغرافية وتقنية الاستشعار عن بعد ، ففي مثل هذه المجالات المتطورة نستعين بخبرات من خارج الجماهيرية ، والآن أصبحت لدينا خبرات وكفاءات وطنية مدربة بشكل جيد .. وهناك نقطة مهمة جدا وهي أن العنصر الوطني يجب الاعتماد عليه وتفضيله على الأجنبي لأن العنصر الوطني يراعي الجانب الاجتماعي الليبي في التصميم والتخطيط ، حيث نجد الآن أن اغلب المباني التي أنشئت في السابق تعاني من عدة مشاكل من ناحية الصرف الصحي أو حتى التصميم الداخلي للشقق .. إذن فالناحية الاجتماعية مهمة جدا .

• هل يوجد تعاون بينكم وبين الشركات الأجنبية الاستشارية ؟

التعامل محدود ، فالعملية أصبحت الآن عكسية لأن الجهات والمؤسسات هي التي تطلب منا إعداد بعض الدراسات والإشراف وأحيانا في حل مشكلة طارئة جدا ، فأحيانا يتم تكليفنا مباشرة وأحيانا عن طريق المساعدة بالصفة المجانية .

• ما أهم المشاريع التي أنجزها المكتب أو التي تحت الإنجاز؟

توجد عدة مشاريع وهي كالتالي :

• مشروع الجيل الثالث ،حيث استلم المكتب إقليم الخليج وهو يشمل (شعبيات سرت . والواحات . والكفرة) ويضم ثلث مساحة الجماهيرية .

• الإشراف على مشروع البرنامج الوطني للمياه والصرف الصحي بشعبيات طرابلس والجفارة والكفرة .

• مشروع تقييم مشاريع البنية التحتية .

• مشروع معروض من اللجنة الشعبية العامة للتخطيط من جهاز تنفيذ مشروعات الإسكان والمرافق وهو تقييم كل المشاريع التي تنفذ داخل الجماهيرية .

• سلسلة من المشاريع التي قدمت إلى اللجنة الشعبية العامة

للسياحة ، حيث قمنا بدراسة إنشائية ومعمارية للمتحف الجماهيري وإمكانية إجراء دراسة إنشائية وصيانة شبكات المياه والصرف والصحي واستغلال الفراغات الموجودة فيه .

• قمنا بدراسة لمصلحتي آثار لبدة وصبراتة من ناحية الحالة الإنشائية وإمكانية إقامة نشاطات ثقافية .

• دراسة لموقع أثري بمنطقة قرقارش .

• نقوم حاليا بدراسة وتهيئة مواقع سياحية بشعبية تاجوراء سابقا وعددها 13 موقعا وانجزنا 90٪ من المشروع.

• جار الآن دراسة وتهيئة المشاريع السياحية بشعبية طرابلس وأنجزنا منه 30٪.

• معروض علينا إحد المشاريع الحديثة وهو إعداد الخطة السياحية من قبل أمانة السياحة ، وهو مشروع كبير جدا الغرض منه حصر وتقييم الأماكن السياحية ووضع خطة للاهتمام بالسياحة .

• الإشراف على مشروع المنفذ الغربي براس اجدير ، وهناك مشاريع تصميمية أخرى مثل مشروع تصميم مرفأي صيد بمصراته . وشاركنا في مشروع تقييم الأعمال المنفذة بجهاز مشروعات الطرق الحديدية (السكة).

• نقوم بإجراء الاختبارات اليومية للخرسانة والتربة حيث لدينا عشرات المشاريع لهذه الاختبارات التي تتبع مواقع لمصرف الاستثمار والادخار العقاري ليقوم بإنشاء المباني عليها .

• مشاريع تخطيطية بشعبية سرت لإنشاء عدد 2 مجاورات سكنية، وتم الانتهاء من أحد المشروعين والمشروع الثاني قارب على الانتهاء .

•رفع الفراغات الداخلية لمبنى المكتبة القومية المركزية التابع لأمانة اللجنة الشعبية العامة للإعلام والثقافة والتعبئة الجماهيرية ومقترح لكيفية الاستفادة من المبنى .

• تصميم مبنى المكتبة المركزية لكلية الهندسة بجامعة الفاتح .

• إعداد تقرير عن الحالة الإنشائية وطرق معالجة المشروع الإسكاني بمنطقة العزيزية .

• تصميم مخيم سكني لمبنى التحكم الوطني للشركة العامة للكهرباء بمدينة سرت .

• دراسة وإعداد تصميم صالة الاجتماعات بشعبية ترهونة ومسلاتة .

• دراسة وتخطيط وتصميم المنطقة الصناعية بقصر بن غشير النواحي الأربعة .

• هل المكتب قادر على تدريب العناصر الوطنية؟؟ هل من الممكن أن يساهم المكتب في برنامج تدريبي مع اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل ؟؟

نحن نستطيع مشاركة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل في مجال التدريب الهندسي والتقني ، فلدينا الاستطاعة على تدريب العناصر وتأهيلها في مجال تخصص مطلوب من أجل الحصول على العمل .. فكلية الهندسة تحتوي على 13 تخصص وعشرات التخصصات الفرعية وعشرات المعامل وكل التخصصات الهندسية متوفرة بها ولدينا خيرة الأساتذة والفنيين والمعيدين والمهندسين الذين يمكن أن نشارك بهم في برنامج تدريبي في كل القطاعات الهندسية الفنية من مواد بناء إلى المعماري إلى الميكانيكي إلى الكهربائي إلى الحاسب الآلي . حيث دربنا السنة الماضية أكثر من ألف متدرب في فترة بسيطة ، وقمنا أيضا بتدريب المهندسين الجدد الذين سيلتحقون بالشركة العامة للكهرباء في بعض التخصصات الكهربائية والحاسب الآلي واللغة الإنجليزية وقمنا بإجراء امتحانات لهم وكل من اجتازها التحق بالعمل . كما كانت لنا تجارب جدية في التدريب في مدن الخمس وسبها وصبراته والزاوية ومصراتة وزليتن وغريان وطرابلس . واعتبارا من السنة الماضية قررنا التركيز على تنمية القدرات البشرية عن طريق التدريب التقني والفني والهندسي .

في نهاية اللقاء أبدى **الدكتور /صالح علي/ مدير مكتب الاستشارات الهندسية إعجابه** بالدور الذي تقوم به مجلة القوى العاملة من أجل مواكبة ومتابعة كل ما له علاقة بعملية التنمية والقوى العاملة متمنيا للمجلة مزيدا من التقدم والنجاح ..

كما التقينا الأخ مدير مشروع الجيل الثالث هو أحد المشاريع التابعة لمكتب الاستشارات الهندسية حيث أثنى على الجهود التي تبذلها اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل من أجل الدفع بعمليتي التنمية إلى الأمام من خلال ما تقوم به من تدريب وتشغيل للعناصر الوطنية ، وحدثنا عن المراحل التي يتكون منها هذا المشروع الذي يضم ثلث مساحة الجماهيرية قائلا : مراحل العمل بهذا المشروع تتم من خلال الآتي: مرحلة تجميع المعلومات و تقييم الوضع القائم و تحليل المعلومات وفق الأسلوب العلمي . مرحلة إعداد بدائل استراتيجية التطوير وقد تم تحويلها إلى التخطيط العمراني لإبداء الرأي فيها..

وقد أكد على أن النتائج دائما توضح درجة العمل، فمن خلال المقارنة بين ما قدمناه من أعمال وما قدمته الشركات الأجنبية من أعمال يتبين لنا من خلال التقييم العام بمصلحة التخطيط العمراني و من خلال المجهودات الكبيرة التي بذلت حتى الآن أن العنصر الليبي قادر على إنجاز الأعمال وبكفاءة عالية لأن أعمال التخطيط تعتمد على العوامل الداخلية التي يتفهمها العنصر الوطني أكثر من الأجنبي باعتبار أن التخطيط هو استجابة للعديد من العوامل سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أوبيئية أوسياسية .

وفي نهاية اللقاء أثنى الأخ مدير المكتب على القرار الذي أصدره الأخ أمين اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل الذي ينص على ضرورة معاملة الخبير الليبي معاملة الخبير الأجنبي .

# المرأة المستثمرة وكيفية إعداد دراسة جدوى اقتصادية لمشروعها الخاص

أ. حنان علي الزولي

إن نجاح أي مشروع وإمكانية تنفيذه وأهدافه وتمويل استثماره يعتمد أساساً على سلامة دراسة الجدوى الاقتصادية لهذا المشروع ، ويرتكز هذا النجاح على إنجاز هذه الدراسة بدقة ووفق أساليب وأسس صحيحة تبنى على إحصاءات دقيقة وتنبؤات تمثل متغيرات المشروع المستقبلية .

وتبرز أهمية هذا الموضوع في الوقت الحالي على وجه الخصوص نظراً لما تشهده الجماهيرية من متغيرات تحتم عند اتخاذ قرار الاستثمار في مشروع ما التريث وعدم الاندفاع والتقليد ، وتستدعي توجيه الاستثمارات صوب المشروعات التي تتمتع بصلاحية اقتصادية سواء للمستثمر نفسه أو بالنسبة للمجتمع ككل .

ونظرا لما للمرأة من دور فعال في نهضة المجتمع فإنني كباحثة أتوجه بورقتي هذه إلى كل فتاة وامرأة ترغب في القيام بمشروعها الخاص على أسس علمية ، حيث إن دراسات الجدوى رغم انتشارها وأهميتها ، حيث أصبحت من أهم المستندات التي يجب تقديمها للحصول على أي تمويل لمشروع مهما كان نوعه ، فإنها لا تزال علماً مبهماً عند الكثيرين ولا يفقه فيه غير المتخصصين ، نظرا تعقد مؤشراته المالية والاقتصادية وتحليلها ، مما جعل الاهتمام بدراسة الجدوى الاقتصادية للمشروع يرتكز على المشاريع الكبيرة نوعاً ما والتي يتم عادة تمويلها من الدولة .

أما المشايع الصغيرة والخاصة وذات التمويل الذاتي فإنها تفتقر إلى هذا النوع من الدراسات ربما لغفلة الكثيرين عن أهمية مثل هذه الدراسة ، وربما لحكرها على المتخصصين مما لا يسمح للمستثمر البسيط بفهم تفاصيلها والتعمق في تحليل مؤشراتها .

وسأحاول جاهدة من خلال هذا البحث أن أقدم للمرأة بشكل خاص فرصة للاطلاع على ماهية دراسات الجدوى الاقتصادية وكيفية إعدادها وتحليل مؤشراتها للوصول إلى نتائجها بشكل مبسط جداً سهل الفهم يعطي صورة واضحة عن المشروع قبل المخاطرة بتنفيذه مباشرة .

وسوف نستعرض في هذه الورقة البحثية ما يلي :-

- المرأة وأهمية التوجه نحو الاستثمار الخاص .
- ماهية دراسة الجدوى الاقتصادية وأهميتها في نجاح المشروع .
- الهدف من إعداد دراسة الجدوى لمشروع .




- المراحل الأساسية لدراسة الجدوى الاقتصادية للمشروع.
- أهم معايير تقييم المشروعات الاقتصادية .
- فترة الاسترداد .
- صافي القيمة الحالية .
- معدل العائد الداخلي .
- دليل الربحية .
- كيفية إعداد تقرير عن دراسة جدوى اقتصادية للمشروع .

**المرأة وأهمية التوجه نحو الاستثمار الخاص :**

إن للمرأة دوراً فعالاً وقيماً في التوجه نحو الاستثمار وتنفيذ المشاريع الخاصة بها ، وفي ظل توجه المرأة إلى استثمارها الخاص ومشروعها الخاص يجب توجيهها الاتجاه الصحيح ، فهناك الكثيرات ممن يملكن الكفاءة والموهبة وأحيانا الخبرة والتمويل المطلوب لكنهن يفتقدن القدرة على التوجه نحو المشروع السليم، فنجدهن يتخبطن يمنة ويسره دون معرف طريق الصواب أو إنهن يستثمرن في مشاريع عشوائية بدون تخطيط مسبق مما يؤدي إلى فشل مثل هذه المشاريع . لهذا فإنه على كل امراة ترغب في إقامة مشروعها الخاص بها أن تتعلم وتفهم كيف تعد له دراسة جدوى خاصة به تعطيه صورة مستقبلية تنبؤية بشكل مبسط بعيداً عن التعقيد والتخصص ، فدراسات الجدوى الاقتصادية للمشاريع تعتبر شرطاً ضرورياً يسبق القرارات الاستثمارية بهدف ترشيدها ودقتها ، وتتوقف دراسات الجدوى على حجم المشاريع المراد إنشاؤها وحجم الاستثمارات المخصصة لهذه المشاريع .

كما أن تقدم المرأة نحو ميدان الاستثمار وتقييم مشروعها الخاص بها هدف يجب الوصول إليه بشتى الوسائل ، وذلك من خلال عرض مجموعة من الأساليب والأدوات التي تمكنها من وضع الخطوط العامة لدراسة اقتصادية لمشروعها الخاص ، وتمكنها من تقييم وفحص الدراسة الاقتصادية وكيفية إعداد تقرير عن هذه الدراسة ، كما أن هذا سيزود المرأة العاملة بنظرة انتقادية ثاقبة فاحصة للدراسات الاقتصادية المختلفة ، ولكن هذا لن يتم إلا بتعاون مكثف بين المرأة نفسها وبين الجهات الخاصة والعامة ذات الاختصاص وذلك بالتوجيه والإرشاد وإعطاء الدورات المختصة وفتح المكاتب التي تتولى مثل هذه الأمور .

**ماهية دراسة الجدوى وأهميتها في نجاح المشروع :**

قبل التعرف على أهمية دراسة الجدوى في نجاح المشروع يجب أولاً التعرف على ماهية هذه الدراسات ، وماذا يقصد بها وماذا، تشمل، وكيف تتوفر للمرأة المستثمرة إمكانية الاستفادة منها .

**مفهوم دراسة الجدوى :**

إن دراسة الجدوى الاقتصادية للمشروع هي عبارة عن تلك الدراسات العلمية الشاملة لكافة جوانب المشروع أو المشروعات المقترحة ، والتي قد تكون إما في شكل دراسات أولية أو من نوع الدراسات التفصيلية أو الفنية والتي من خلالها يمكن التوصل إلى اختيار بديل أو فرصة استثمارية من بين بدائل أو فرص استثمارية مقترحة البديل الذي يحقق الأهداف المحددة .

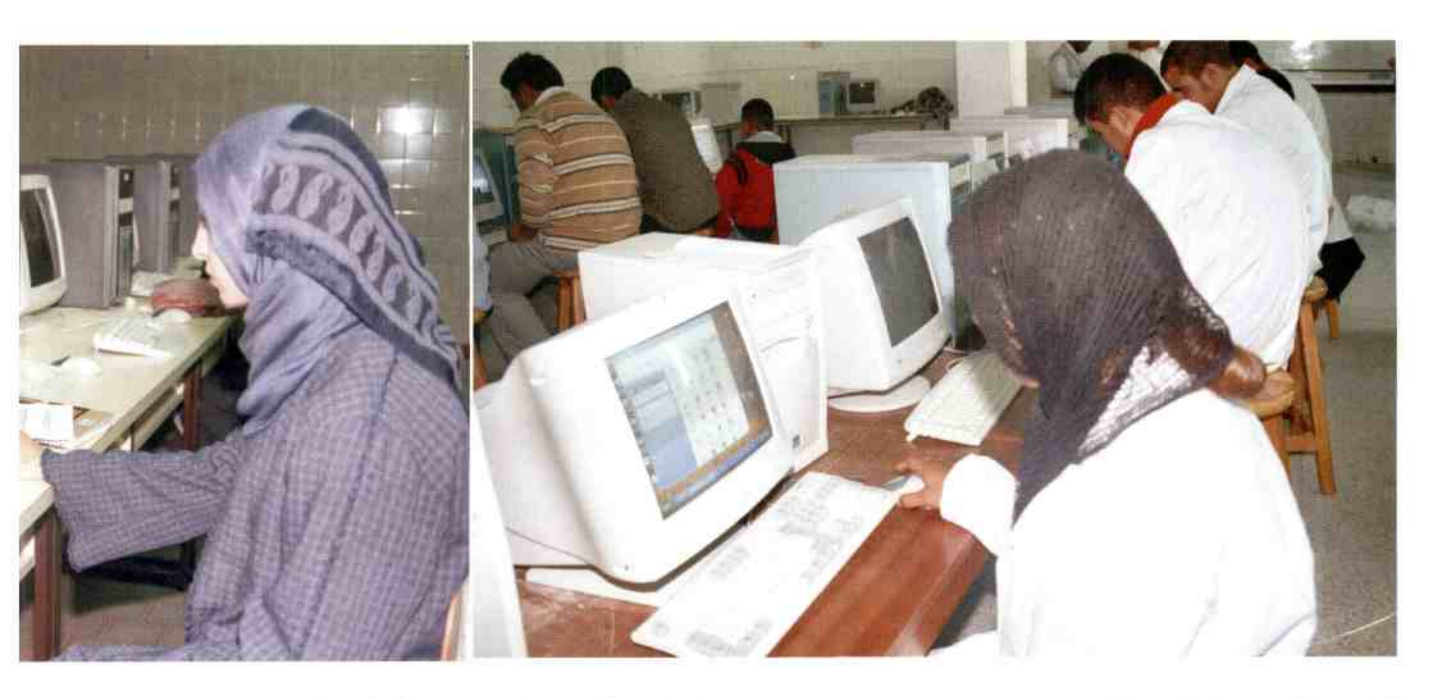
كما تتمثل دراسات الجدوى في تلك المجموعة من الدراسات التي تسعى إلى تحديد مدى صلاحية مشروع استثماري ما أو مجموعة من المشروعات الاستثمارية من جوانب مختلفة تسويقية وفنية وتمويلية و مالية واقتصادية واجتماعية تمهيداً لاختيار تلك المشروعات التي تحقق أعلى منفعة صافية ممكنة .

كما تعرف بأنها الأداة العملية التي تستخدم لترشيد قرارات الاستثمار الجديدة أو تقييم قرارات سبق اتخاذها أو المفاضلة بين بدائل متعددة وذلك على أساس فني ومالي واقتصادي وبيئي وفي ضوء معطيات تتصل بالمواقع وتكاليف التشغيل والإيرادات ، وطاقات التشغيل ونمط التكنولوجيا والمهارات البشرية ، وذلك باستخدام أساليب مستقرة ومتفق عليها في التحليل المالي لقرارات الإنفاق الاستثماري ، ويتم ذلك كله في إطار دراسة سوقية تستخدم فيها أساليب البحث العلمي .

**أهمية دراسات الجدوى الاقتصادية**

بدأ الاهتمام بموضوع دراسات الجدوى بشكل كبير وملحوظ بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية كجزء من اهتمام العالم من أجل الوصول إلى تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد الاقتصادية المتاحة، وذلك بإخضاع المشروعات الصغيرة أو الكبيرة على حد سواء عامة كانت أو خاصة لمثل تلك الدراسات من أجل ضمان مستوى معين من الأمان وتخفيف درجة المخاطرة التي يتعرض لها المشروع ،مما أدى إلى نجاح معظم المشاريع وجعلها مجدية اقتصاديا . ولكننا نجد في الدول التي لم تعط دراسات الجدوى الاقتصادية للمشاريع الأهمية التي تستحقها رغم علاقتها الوثيقة بعملية التنمية نجد أن معظم المشاريع التي تقام في تلك الدول تكون غير مجدية اقتصادياً بكل المؤشرات الاقتصادية ، ويعود السبب الرئيسي إلى إن أغلب القرارات الاستثمارية المتعلقة بتلك المشاريع كانت قرارات فردية وعشوائية ولم تستند على أي دراسات وأسس علمية سليمة .

ولذلك يجب الاهتمام بهذا الموضوع وإعطائه أهمية أكبر حيث يمثل الوسيلة الأساسية واللازمة لتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد الاقتصادية المتاحة ، كما أن الاهتمام بدراسات الجدوى سوف يساعد على توفير مستوى الأمان للأموال المراد استثمارها وما



لذلك من تشجيع لعملية الاستثمار .

كما أن دراسات الجدوى قد اكتسبت أهمية متزايدة في الوقت الحاضر في الجماهيرية نظراً لازدياد النشاطات الاقتصادية المختلفة ، وأصبحت من المستندات الأساسية المطلوبة للحصول على أي تمويل من أي مصرف سواء كان تجاريا أو متخصصا مثل مصرف التنمية والمصرف الزراعي وغيرهما من المصارف المتخصصة أو أي مؤسسات تمويلية أخرى .

وعلى القطاع الخاص أو ذاتي التمويل أيضاً أن يقوم بدراسة جدوى اقتصادية لمشروعه وذلك أن الواقع المعاصر والتطوير الذي نعيشه يوضح أهمية مثل هذه الدراسات التي تفرض نفسها .

ومن المبررات الأساسية لدراسة الجدوى الاقتصادية وجود وجهتي نظر مختلفتين يجب التوازن بينهما عند اتخاذ القرار الاستثماري وهما وجهتا نظر المستثمر الذي يهدف عادة إلى الربح المادي، والمجتمع الذي يسعى إلى تحقيق الأهداف التنموية والاجتماعية والبيئية والمحافظة على الاقتصاد بشكل عام.

### الهدف من إعداد دراسة جدوى لمشروع ما :-

تسعى دراسات الجدوى إلى الوصول إلى غايات وأهداف تقيم المشروعات الاقتصادية من خلالها من جوانب مختلفة وذلك بالتوصل إلى إجابات محددة عن العديد من الأسئلة التي تتعلق بالمشروع المراد إقامته ، وعلى أي امرأة مستثمرة ترغب في القيام بمشروع ما قبل أن تبدأ في أي دراسة جدوى وتقييم لمشروعها إن تحدد المعالم العامة لمشروعها وذلك بالإجابة الصريحة والدقيقة على الأسئلة التالية:-

س 1- ما هو أفضل مشروع يمكنك القيام به ؟

س 2- لماذا ترغبين في القيام بهذا المشروع بالذات ؟

س 3- ما هدفك من إقامة هذا المشروع ؟

س 4- متى ستقومين بهذا المشروع ؟

س 5- ماهي أنواع السلع التي ينتجها مشروعك وهل يمكن تطويرها ؟

س 6- هل توجد سوق لاستيعاب إنتاجك وما هو أفضل وقت لعرض إنتاجك بالسوق؟

س 7- أين سيكون مكان مشروعك : المكان والمبنى؟

س 8- ماهي مستلزمات مشروعك من الآلات والمعدات ؟

س 9- من هم العمال المطلوبون في مشروعك وماهي تخصصاتهم؟

س 10- كم سيكلفك المشروع ماليا وهل ستحتاجين إلى الاقتراض؟

### المراحل الأساسية لدراسة جدوى اقتصادية للمشروع:-

تعتبر هذه الورقة البحثية محاولة لإعداد مرشد مبسط لتحليل الجدوى الاقتصادية بشكل عام دون التخصص ، وذلك لأن القرارات والمعلومات المطلوبة تختلف باختلاف المشروعات الخاصة بالدراسة ، ولذلك فإننا إذا أخذنا التحليل العام لجدوى المشروع يمكن تحديده في النقاط التالية:-

أولا : مرحلة تعريف وتحديد أهداف المشروع :

ويتم في هذه المرحلة دراسة فرص الاستثمار المتاحة أمام المرأة في مجالات معينة ، ومن خلالها يمكن تحديد القطاعات ذات الأولوية في الاستثمار والتي تتناسب مع قدراتها وحجم التمويل الذي تملكه ومن ثم التوجه نحو الاستثمارات في القطاعات المطلوب التوجه






إليها. ويفترض عادة أن المشروع الخاص يهدف إلى هدف أساسي وهو تحقيق أقصى ربح ، والربح هو الفرق بين المبيعات وتكاليف الإنتاج ، ولكنه ليس الهدف الوحيد ، فهناك أهداف أخرى للمشروع مثل تحقيق أقصى قدر ممكن من المبيعات للحصول على شهرة في السوق وزيادة أرباحها ، ومرتبات العاملين ، والاحتفاظ بدرجة سيولة مناسبة ، وحماية النشاط الرئيسي من خطر التوقف، والمساهمة في تنمية المجتمع ، وتوفير السلع الضرورية التي تناسب الظروف الاجتماعية والدينية للمجتمع وعاداته وتقاليده وتساهم في حماية البيئة وتطوير الكفاءات العلمية وغيرها من الأهداف المالية والاقتصادية للمشروع .

ثانيا :- مرحلة الدراسة الأساسية للمشروع :-

ويتم في هذه المرحلة القيام بدراسة افتراضية يتم فيها تجميع المعلومات دون تحليلها حول وصف السوق من حيث العرض والطلب واتجاهاته ، وتبدأ بوصف العمليات الإنتاجية ومدى توفر عناصر الإنتاج الأساسية ، وتقدير حجم التكاليف المطلوبة ، وتقدير صافي الأرباح المتوقعة ، وتهدف هذه المرحلة إلى التأكد من عدم وجود مشاكل جوهرية تعوق تنفيذ الاقتراح الاستثماري في المستقبل .

ومن ثم إعداد ملخص بالمشاكل وأنواع المخاطر المتوقعة والعناصر التي يحتاجها المشروع مستقبلاً ، ويمكن الحصول على هذه المعلومات من عدة مصادر أهمها المقابلات الشخصية مع ذوي العلاقة المباشرة بالمشروع ، ومن الإحصاءات والنشرات الصادرة عن الجهات ذات الاختصاص وغيرها من الجهات المختلفة ذات العلاقة بالمشروع .

ثالثا :- مرحلة التحليل والتقييم :-

وتتم في هذه المرحلة دراسة الجدوى التحليلية للمشروع والتي تتضمن تحليل السوق الذي سيقام به المشروع وذلك من خلال تعريفه وتحديد حجمه ، واقتراح الطاقة الإنتاجية اللازمة للمشروع ، وتحديد برنامج الإنتاج السنوي وتقدير الأسعار وتكاليف البيع والتوزيع ، وتحليل المشروع من ناحية فنية متمثلة بإنشاء المشروع وتشييده وإقامته وتكاليف الآلات ، وتحديد مستلزمات الإنتاج ، وتقدير التكاليف الاستثمارية وتكاليف التشغيل وكيف سيتم تمويل المشروع والغرض منه ، والتأكد من قيام المشروع من الناحية الفنية ، بالإضافة إلى تزويد القائم بالدراسة بأساس يساعده على تقدير التكلفة ويجب إن يغطي التحليل الفني وصف السلعة وشرح كيفية استخدامها ووصف عملية الإنتاج التي يتم اختيارها وتحديد حجم المصنع وجدول الإنتاج واختيار نوع الآلات والعمر الإنتاجي لها وتقدير الاحتياجات من القوى العاملة ، وتقدير تكلفة الإنتاج للسلعة وتصميم الهيكل التنظيمي للمشروع.

وتعتبر هذه المرحلة أساساً لدراسة كاملة توضح أبعاد الفكرة الاستثمارية من جوانبها المختلفة تشمل دراسة السوق وتحليله وتقدير حجم المشروع وتأثيره على السوق .

كما يتم في هذه المرحلة التقييم المالي والاقتصادي للمشروع ، حيث يتم إعداد ملخص لكل المراحل السابقة ، ويتم تقييم المشروع على أساس المقاييس المختلفة للربحية . وذلك بالتحليل المالي والاقتصادي للمشروع ويركز هذا التحليل على إعداد القوائم المالية التي يمكن على أساسها تقييم مدى جدوى المشروع من الناحية

الاقتصادية ، ويتطلب التحليل المالي الجمع بين تقديرات السوق وتقديرات الدراسة الفنية والتي يتم إعداد القوائم المالية والمعايير الاقتصادية على أساسها .

كما يتم تحليل ربحية المشروع التي تتمثل أساساً فيما يدره المشروع من عوائد وأرباح مادية ،ولكن هناك آثار على تنفيذ هذا المشرع على المجتمع يجب دراستها مثل أثر المشروع على توزيع الدخل القومي وعلى العمالة والصرف الأجنبي.

كما يجب إعطاء أهمية خاصة جداً للآثار البيئية للمشروع صحية كانت أم فكرية أم أخلاقية وغيرها وأثر المشروع على نقل المعرفة الفنية الحديثة ، فمهما كانت القيمة الفنية والجدوى الاقتصادية للمشروع فلا يجب تنفيذه إلا إذا كان مقبولاً من الناحية الاجتماعية ولا يمثل أخطاراً أو مساويء تؤثر في الحياة الاجتماعية أو البيئة المحيطة .

**أهم معايير تقييم المشروعات الاقتصادية :-**

بعد التعرف على أهم المراحل التي تمر بها أي جدوي اقتصادية لمشروع ، أصبح من المهم جداً على المرأة المستثمرة أن تكون على معرفة واطلاع بأهم المؤشرات التي تستخدم في تحليل وتقييم المشروعات الاقتصادية والتي نورد بعضها على سبيل التعريف لا الحصر والتحليل .

• فترة الاسترداد :-

يعتبر معيار فترة الاسترداد من أبسط المعايير المستخدمة في تقييم المشروعات الاقتصادية .

ويقصد بفترة الاسترداد الفترة التي يستطيع فيها المشروع استرداد الأموال المستثمرة فيه ، أو تلك الفترة الزمنية اللازم استغراقها كي تتساوي التدفقات النقدية الداخلة مع التدفقات النقدية الخارجة.

ويتوقف قبول المشروع أو رفضه على نتيجة المقارنة بين فترة الاسترداد للمشروع وفترة الحد الأقصى المقبول للاسترداد ، فإذا كانت فترة الاسترداد أقصر منها قبل المشروع يقبل المشروع أما إذا كانت فترة الاسترداد أقل منها فيرفض المشروع .

وتحتسب فترة الاسترداد كالتالي:

فترة الاسترداد = قيمة التكاليف الاستثمارية / متوسط الربح السنوي

• صافي القيمة الحالية :-

يقصد بالقيمة الحالية ((كم يساوي مبلغ ما حالياً يتدفق في المستقبل في سنة أو سنوات لاحقة )) .

أي أنه أي اقتراح أو بديل يشير إلى الفرق بين القيمة الحالية للتدفقات النقدية الداخلة والقيمة الحالية للتدفقات النقدية الخارجة .

ويعتبر المشروع ناجحاً عندما يحقق صافي قيمة حالية موجبة آما إذا حقق المشروع صافي قيمة حالية سالبة فيعتبر مرفوضاً اقتصادياً

وتحتسب صافي القيمة الحالية كالتالي:

صافي القيمة الحالية = القيمة الحالية للتدفقات النقدية الداخلة —القيمة الحالية للتدفقات النقدية الخارجة .

• معدل العائد الداخلي :-

يقصد به ذلك المعدل الذي يخفض صافي القيمة الحالية إلى الصفر ، أي أنه ذلك المعدل الذي يجعل القيمة الحالية للتدفقات النقدية الصافية متساوية مع القيمة الحالية للاستثمار اللازم لتنفيذ المشروع .

أما النتيجة التي يتم استخلاصها من هذا المعدل فتتمثل في المقارنة كالتالي : إذا كان معدل العائد الداخلي أكبر من تكلفة الحصول على الأموال فإن المشروع يكون اقتصاديا مقبولاً ، أما إذا كان معدل العائد الداخلي أقل من تكلفة الحصول على الأموال فان المشروع يكون اقتصادياً مرفوضاً .

صافي القيمة الحالية للتدفقات النقدية الداخلة = القيمة الحالية للتدفقات الخارجة.

• دليل الربحية:-

هو معيار القيمة الحالية للتدفقات النقدية الداخلة إلى التدفقات النقدية الخارجة ( التكلفة ) ، ويمكن الحصول على هذا المعيار من خلال قسمة القيمة الحالية للتدفقات النقدية الداخلة من الاستثمار على القيمة الحالية للتدفقات النقدية الخارجة

دليل الربحية = القيمة الحالية للتدفقات الداخلة / القيمة الحالية للتدفقات الخارجة

أما النتيجة التي يتم استخلاصها من هذا الدليل فإنه إذا كان أكبر من الواحد الصحيح كان الاقتراح الاستثماري مربحاً أما إذا كان أقل من الواحد الصحيح فإن الاقتراح الاستثماري يكون غير جيد، ويفيد دليل الربحية لكل من الاقتراحات المتنافسة في ترتيبيها على أساس ربحيتها تمهيداً لاتخاذ الاقتراح الأكثر ربحية .

كيفية إعداد تقرير عن دراسة جدوى اقتصادية لمشروع ما: ينبغي أن تكون دراسة الجدوى الاقتصادية في شكل تقرير يشمل كل الجوانب التي تغطي جميع الأوجه الرئيسية للدراسة والنتائج والتوصيات ، ويراعى أن يكون التقرير مكتوباً بأسلوب علمي وواضحاً ودقيقاً ويتضمن المعلومات التالية:-

أولاً: بيانات حول تعريف وأهداف المشروع



• ما هو اسم المشروع ؟

• ما الشكل القانوني للمشروع: فردي –تشاركية –شركة ؟

• ما أهمية المشروع لك وما أهميته للاقتصاد الوطني ؟

• ما هو هدفك من إقامة هذا المشروع ؟

• أين يقع مشروعك جغرافيا وما أسباب اختيارك لهذا الموقع

• ما مميزات مشروعك عن المشروعات المماثلة له القائمة فعلا وما معلوماتك عنها؟

• ماهو العمر الإنتاجي التقديري لمشروعك بالسنوات ؟

ثانيا :- بيانات حول دراسة المشروع والمراحل التي تمر بها صناعة المنتج ووصفها وطاقتها الإنتاجية :-

• ماهي أهم أنواع المنتجات الرئيسية والثانوية لمشروعك : النوع – الصنف –الحجم ؟

• ما هو حجم الطلب الحالي على منتجات مشروعك ؟

• كم تبلغ الطاقة الإنتاجية المتوسطة لمشروعك كم يبلغ حجم مبيعاتك ؟

• هل الطلب موسمي أو على مدار السنة على إنتاجك ؟

• ما نوعية المستهلك ومكان وجوده وسلوكه بالنسبة للسلعة التي تنتجينها؟

• كيف سيتم توزيع إنتاجك وتكلفته ؟

• ماهي تكاليف النقل التي يحتاجها مشروعك في جميع مراحله ؟

• ما هو متوسط سعر البيع لكل سلعة من إنتاجك ؟

• ماهي المواد الخام ومصادر الحصول عليها وكم تكلف ؟

• ما تقديرك لتكلفة استثمار المشروع من أراض ومبان ومرافق وآلات ومعدات ووسائل نقل وأثاث ومصروفات إنشاء ورأس مال عامل ؟

• كم يحتاج مشروعك من الأيدي العاملة وكيف سيتم توزيعها ؟

• كم تقديرك لأجور الأيدي العاملة مرتب –مكافأة –موسمي ؟

• ما تقديرك للضرائب الواجبة على مشروعك بمختلف أشكالها ؟

وبالإجابة على الأسئلة السابقة يمكن تحديد نقطتين أساسيتين هما :-

تقدير كل من التدفقات النقدية الداخلة للمشروع والتدفقات النقدية الخارجة من المشروع .

ثالثا :- تقييم المشروع :-

إن العناصر التي تم استعراضها في الخطوات السابقة تعطينا صورة واضحة عن الظروف الضرورية لتكوين وتشغيل المشروع من عناصر ومحددات عامة تسمح بتحديد المشروع ، ولكن هناك وسائل أخرى تسمح بالحكم على الفائدة الاقتصادية الكلية للمشروع من وجهة نظرك كمتخذة لقرار تنفيذ للمشروع من عدمه، وهذا الحكم يقام عادة على معايير ويستوجب الاستناد إلى مؤشرات عامة حيث يكون هدفك هو تخليص مشروعك بعدد محدد من الأرقام تمثل المعطيات والنتائج الرئيسية .

وإن تحليلك لهذه المؤشرات يقودك إلى حكم سليم وإعطائك الوضع المناسب لمحاولة تنفيذ مشروعك من خلال المعايير المالية والاقتصادية العديدة مثل فترة الاسترداد ، وصافي القيمة الحالية، ومعدل العائد الداخلي ودليل الربحية وغيرها من المؤشرات المالية والاقتصادية المستخدمة لتقييم المشاريع .

ويبقى ختاماً تقييم مشروعك من ناحية أثره على البيئة الاجتماعية والصحية المحيطة بك ، إذيجب أن يكون مشروعك ملائماً للأهداف التنموية العامة ويساهم في نجاحها وإثرائها ، وذلك باستخدام الأيدي العاملة الوطنية والرفع من كفاءتها وخلق الكوادر الفنية الجيدة وتطويرها ، والمحافظة على الموارد الاقتصادية المتاحة واستغلالها استغلالاً أمثل ، وتنمية البيئة الصحية بحيث لا يكون للمشروع سلبيات أو فضلات تؤثر في تلوث البيئة مثل تلوث الماء والهواء ، كما يجب أن يتفق إنتاج المشروع مع العادات والتقاليد وقيم ديننا الإسلامي الحنيف.

## قائمة المراجع

• كاظم جاسم العيساوي: دراسات الجدوى الاقتصادية وتقييم المشروعات، دار المناهج، عمان الطبعة الثانية 2005.

• عبد العزيز مصطفى عبد الكريم : دراسة الجدوى الاقتصادية وتقييم المشروعات، دار الحامد، عمان الطبعة الأولى 2004.

• محمد عبد الفتاح الصيرفي : دراسة الجدوى الاقتصادية وتقييم المشروعات، دار الفكر عمان ، الطبعة الأولى 2002 .

• محمد عثمان إسماعيل: أساسيات دراسات الجدوى الاقتصادية وقياس مخاطر الاستثمار، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، 1988

• سمير محمد عبد العزيز : دراسات الجدوى الاقتصادية وتقييم المشروعات، مكتبة الإشعاع، الطبعة الأولى 1997 .

• عبد الله شامية : التقييم الاقتصادي والاجتماعي للمشاريع الصناعية، المركز العالي للإدارة الصناعية والتنمية، دورة إعداد دراسات الجدوى وتطبيق نظام الكومفار 1997.

• مصطفى محمد حسن: الدليل العملي لإعداد دراسات الجدوى الاقتصادية ، معهد التخطيط ، طرابلس .

# توعية المرأة ركيزة محورية لأية انطلاقة إنتاجية

أ. أسماء المهدي بالخير



يعرف الإعلام بأنه نشر الحقائق والأخبار والأفكار والآراء بوسائله المختلفة كالصحافة والإذاعة والسينما والمحاضرات والندوات، والمعارض والحفلات وغيرها ، بهدف التفاهم والإقناع والتوعية وكسب التأييد. ويعتبر الإعلام حليفا للتنمية، فهما مرتبطان ومتفاعلان ولا يمكن افصل أحدهما عن الأخر حيث ينشر الإعلام روح التعاون في جميع المجالات ويدعم التضامن ونشر الثقافة والتنوير والتوعية، وللإعلام دورا في تطوير عمل المرأة ، حيث لا يقل شأناً عن دور القطاعات الإنتاجية الأخرى خصوصا أنه حان الوقت الذي أصبح فيه لتطوير وتوعية المرأة فلسفته وبرامجه الجديدة المخططة بعناية بحيث تشجع على العمل بنفسها ولقد أسفرت الجهود السابقة لتوعية المرأة عن دخولها مجال التعليم بهدف القضاء على أميتها وجهلها وهو ما أدى إلى زيادة عدد النساء المتعلمات خاصة في قطاع الخدمات التعليمية وبعض الخدمات الطبية والإدارية العامة. ونتيجة للجهود التي بذلت لإخراج المرأة من أزمة الأمية إلى التعليم أصبحت بعض النساء تواجه أزمة في البحث عن عمل بينما أخريات عزفن عن العمل بعد أن تكبدت الدولة مصاريف تعليمهن ، كما تغيرت طبيعة دور القطاع العام الذي كان يوفر في السابق فرص عمل ومجالات تشغيل للإناث حتى أصبح هذا القطاع يعيش مرحلة التشبع ويعاني ظاهرة البطالة المقنعة . وفي ضوء سياسة الخصخصة وتوسيع دائرة الملكية وما يتبعها من تسريح أو نضوب فرص التشغيل لابد من بذل الجهود لدمج المرأة في القطاع الخاص ، والبحث عن وسائل



تحفزها للمشاركة بحيث تأخذ دورها الإيجابي والفعال. وهنا تدخل التوعية والنهوض بالمرأة مرة أخرى بفلسفتها الجديدة خصوصاً وأننا نمر بمرحلة انتقالية تتداخل فيها الكثير من العلاقات والقيم المتوارثة مع العديد من الأطروحات ووجهات النظر الجديدة نظراً لسيطرة القطاع العام على الحياة الاقتصادية ولفترة طويلة مما خلق ثقافة وأسلوب عمل يجعل من تبنى عملية المرأة بالقطاع الخاص أمراً ليس سهلاً وهو ما يؤكد أهمية التوعية والتي ستحاول هذه الورقة البحثية توضيحها من خلال تحقيق :-

• الربط بين الإعلام ووسائله وبين توعية المرأة لتأخذ دورها في الاتجاه الاقتصادي الجديد .

• وضع مقترح لبعض مواضيع التوعية التي قد تحفز المرأة وتدفع بها للعمل وذلك حسب علاقة المرأة بالعمل والتي تتدرج في الفترات التالية :-

- امرأة تدرس، امرأة تعمل، امرأة تبحث عن عمل، امرأة لا تعمل ولا تفكر في العمل .

### وسائل الإعلام وتوعية المرأة

إن وسائل الإعلام متعددة ويمكن استخدامها في توعية المرأة والدفع بها إلى الإنتاج ومن بين هذه الوسائل :

أولاً الصحافة :-

تشمل الصحافة الجرائد اليومية والأسبوعية والمجلات ، و تساعد الصحف في خلق نوع من التفكير الموحد بين القراء. والصحف والمجلات في الجماهيرية متنوعة وعديدة مثل صحيفة الشمس والفجر الجديد والجماهيرية وكل الفنون ومجلة البيت والأمل وأفريقيا الجديدة، وعلى شبكة المعلومات الدولية توجد صحيفة الجماهيرية .

وتنقسم الصحف والمجلات إلى الأقسام التالية:-

• صحف مهنية ، وهي التي تصدر للعاملين بمهنة معينة لإمدادهم بالمعلومات الخاصة بهذه المهنة ونقل أخبارها إليهم مثل صحيفة المنتجين .

• صحف إقليمية ، وهي التي يقتصر توزيعها على مناطق معينة وتتناول أخبار هذه المنطقة ومايهم السكان الموجودين بها مثل صحيفة شعبية طرابلس .

• صحف خاصة تصدرها هيئات معينة لأعضائها تتضمن وجهة الهيئة في مختلف الموضوعات التي تهم أعضاءها .

ومن مميزات الصحف:-

• تمثل أرخص وسائل الإعلام بالنسبة لدرجة الانتشار التي تتمتع بها .

• السرعة في نقل الرسالة الإعلامية .

• أكثر وسائل الإعلان استخداماً وقبولاً من جانب المستهلكين إذ يمكن أن يطلع عليها جميع أفراد الأسرة .

• إمكانية الاحتفاظ بالمعلومة الواردة بالجريدة أو الصحيفة عندما تثير اهتمام القارئ لفترة طويلة .

ثانيا الإذاعة المسموعة :- تنقسم الإذاعة المسموعة إلى

• محطة عامة يغطي إرسالها جميع أنحاء البلاد .

• محطة محلية يغطي إرسالها منطقة معينة .

• محطة دولية توجه إذاعتها من دولة إلى دول أخرى باللغة الملائمة لكل دولة.

ومن مميزاتها :-

• انخفاض التكلفة نسبياً مقارنة بالوسائل الأخرى .

• الانتشار الواسع ، وذلك للاستخدام الكبير للمذياع من جانب الجمهور خاصة مع صغر حجمه الحالي وإمكانية سماعه في أي وقت وأي مكان .

• السرعة ، حيث من الممكن إذاعة الأخبار مباشرة لتتلاءم مع الأحداث الجارية .

• من الممكن استخدام هذه الوسيلة الإعلامية في مخاطبة النساء دون تفرقة بين التي تجيد القراءة أو الأمية ، وبين الكبيرة والصغيرة .

• إمكانية استخدام لغات مختلفة لتتناسب مع مختلف أنواع الجمهور.

ثالثاً الإذاعة المرئية :- تعتبر هذه الوسيلة جامعة بين الصورة المتحركة والكلمة المذاعة وبذلك تستطيع جذب انتباه جمهور النساء، وهي وسيلة مهمة يمكن الاعتماد عليها في نشر الأفكار وتوعية المرأة ومن مميزاتها :

• الاتصال المباشر .

• تناسب الاهتمامات المختلفة للجماهير .

رابعاً فرق التوعية :-

إيفاد أخصائيين إعلاميين للعمل ، حيث يعتبر الاتصال الشفوي المباشر بالغ الأهمية في هذا السياق ، ويستخدم هذا النوع في نشر الأفكار ومعرفة الطموحات ، ويمكن أن يستخدم في التوعية بالمدارس لمعرفة طموحات الطالبات وتشجيعهن أيضاً للعمل في المشاريع الإنتاجية الخاصة ، كما يمكن استخدام هذا النوع في توعية المرأة في الريف بأهمية المبادرة والعمل في المشروعات الصغيرة وتوضيح أهمية الصناعات التقليدية .

خامساً التغذية العكسية :-

كل هذه البرامج الإعلامية قد تحقق أهدافها عن طريق التغذية العكسية وذلك عن طريق إذاعة الخبر عبر أفواه النساء وهكذا تتوسع دائرته عن طريق إذاعته وترديده .

الشروط الواجب توفرها في البرامج الإعلامية :-

إن الدفع بالمرأة لتحقيق ما تهدف إليه من غايات يجب أن يتم وفق قواعد منهجية وأساليب علمية، ويشترط للبرامج الإعلامية أن تتصف بالآتي :-

- أن تكون مرنة ومتطورة ومتجددة باستمرار لتستطيع تلبية احتياجات المرأة وأن تكون مسايرة للتطورات السريعة التي تحدث داخل المجتمع الليبي في عالم العمل والاقتصاد والإنتاج حتى تستطيع المرأة استيعاب ما يستجد من معارف ومفاهيم وتقنيات وأساليب ومواجهة التحديات الاقتصادية المتزايدة التعقيد .
- أن تكون البرامج الإعلامية شاملة لجميع النساء بمختلف أعمارهن وتخصصاتهن وعلى مختلف مستوياتهن الثقافية والتعليمية .
- أن تثير الموضوعات انتباههن واهتماماتهن وتستجيب لاحتياجاتهن اليومية والمحلية ومشكلاتهن بحيث تعدهن للأدوار والمسئوليات المتوقعة منهن وتجعل من المرأة تشعر بفائدة عملها في الحاضر والمستقبل .
- أن تدفع بهن للمشاركة الإيجابية وتشجعهن على العمل الذاتي وعلى الاعتماد على النفس وتثير فيهن الحماس وتنمي فيهن القدرة على التفكير العلمي و روح الخلق والإبداع .
- أن تدفع البرامج الإعلامية للتنمية المهارة عند المرأة
- أن تدفع بالمرأة للنقاش الموضوعي بكامل الحرية والتعبير عن آرائها .
- أن تكون المعلومات التي تقدم للمرأة نتيجة لأبحاث وخبرة علمية.
- أن تحدث تغيراً ملموساً نحو الأفضل .
- أن يتم الاستفادة منها تحت ظروف الحياة الواقعية .
- أن تكون مجهزة بطريقة يمكن للمرأة استيعابها .
- أن يختار الوقت المناسب لتقديم المعلومات .
- أن تكون الوسيلة الإعلامية متناسبة مع الموقع الذي تقدم منه والحالة الاقتصادية والاجتماعية للمرأة .
- الدعاية والإعلان للبرنامج الإعلامي قبل تقديمه حتى نضمن علم النساء بما سيقدم لهن ، وفي كثير من الأحيان يتوقف نجاح العديد من الأعمال على مدى قدرة الدعاية والإعلان على تشويق المرأة للعمل والإنتاج .

مقترح لبعض مواضيع التوعية :-

إن توعية المرأة للعمل قد تأخذ شكلا سياسياً أو اقتصاديا أو اجتماعياً أو قانونياً ، وقد تكون مواضيع التوعية أكثر تخصصا بحيث تكون تنموية أو تخطيطية أو تنظيمية أو لرفع الكفاءة الإنتاجية واحترام الأعمال اليدوية ، وقد تتم التوعية حسب القطاعات الإنتاجية مثل التوعية في مجال الصحة والزراعة والصناعة ، وقد تكون التوعية طويلة أو قصيرة المدى . وسيتم في هذه الورقة وضع مقترح لبعض مواضيع التوعية التي قد تحفز المرأة وتدفع بها للعمل وذلك حسب علاقة المرأة بالعمل والتي تندرج في الفئات التالية :-

- امرأة تدرس، امرأة تعمل، امرأة تبحث عن عمل، امرأة لا تعمل ولا تفكر في العمل. إن برنامج التوعية المقترح سيأخذ في الاعتبار كل فئة من هذه الفئات على حدة ، إلا أن هذا لا يعني فضلا تاما بينهما بل إن هناك علاقة تكاملية لموضوعات توعية المرأة .

**أولا توعية المرأة التي تدرس:-**

إن عملية دفع المرأة إلى العمل الخاص واعتمادها على نفسها يجب أن تبدأ من المناهج التعليمية بالمدارس بحيث تخلق هذه المناهج المرأة القوية الواثقة من نفسها ومن قدرتها خصوصا وأن التعليم يعتبر العمود الفقري للرفع من قدراتها ، ويمكن أن يتم ذلك من خلال :-

- استحداث بنية تعليمية تتفق واحتياجات المرأة ومرحلة التحول التي تعيشها وربط التعليم بسوق العمل والتركيز على التخصصات التي سيرتفع الطلب عليها في المستقبل .
- يجب أن تكون المناهج التعليمية مرنة متطورة ومتجددة باستمرار لتستطيع مسايرة التطورات السريعة التي تحدث داخل المجتمع الليبي في عالم العمل والاقتصاد والإنتاج وحتى تستطيع استيعاب ما يستجد من معارف ومفاهيم وذلك لمواجهة التحديات الاقتصادية المتزايدة .
- يجب أن تهدف البرامج التعليمية إلى تنمية روح العمل والابتكار لدى المرأة ومشاركتها فيه وتحفيز الرغبة الذاتية للمرأة في الاعتماد على نفسها .
- إحياء النشاطات المدرسية وذلك عن طريق إجراء مسابقات علمية بين الطالبات في وضع مشاريع إنتاجية .
- إجراء زيارات ميدانية للمصانع الإنتاجية والتركيز على الدراسة العملية الميدانية .
- استخدام البحث العلمي في تطوير الإنتاج ورعاية وتفعيل الإبداع العلمي والتقني والاقتصادي .
- يجب أن تتضمن طرق التدريس فتح أبواب للنقاش حول الطرق التي تساعد على زيادة دخل الأسرة ورفع مستواها الاقتصادي وترشيد الادخار والاستثمار والاستهلاك والإنفاق ، وتطوير حياة المرأة بمجوداتها الشخصية وذلك باستخدام الموارد الطبيعية المتاحة .
- الترغيب في الانضمام إلى الأعمال الكشفية لما لها من فائدة تعود على المرأة بتقوية شخصيتها بحيث تصبح أكثر قدرة على المبادرة.
- يجب أن تتضمن المواد الدراسية توضيح أهمية العمل الحرفي واحترامه وقيمته ودوره في تطور الحضارات عبر العصور .

• يجب أن تحتوي المناهج الدراسية على معلومات عن الموارد الأولية الأساسية الموجودة في ليبيا وكيفية توظيفها واستخدامها في المشاريع الإنتاجية .

• إنه من المهم أن تحتوي المناهج التعليمية على كيفية الترميم والصيانة والتركيب والفك والأشغال اليدوية وكيفية إعادة استخدام بعض المواد السابق استخدامها في البيئة في صناعة جديدة وألا يقتصر ذلك على المعاهد الفنية وحدها.

• إجراء تعديل في المناهج والكتب في اتجاه إبراز حقيقة الدور الإيجابي للمرأة وتقديم صورة عن النساء اللاتي لديهن مشاريع إنتاجية ناجحة .

• توعية الطالبات وإعدادهن بحيث يتهيأن لإدارة البيت ورعايته بأسلوب حضاري مناسب وذلك بتدريبهن على الواجبات المنزلية التي تنتظرهن وإتاحة الفرصة لهن في أن ينلن مناهج خاصة بالعائلة والأمومة كوحدة اقتصادية وذلك بقصد تدريب الطالبات على أن يصبحن زوجات منتجات وأمهات مسؤولات صالحات.

• يجب أن تتضمن مادة التربية الإسلامية تمكين المرأة من أن تشعر بمسئوليتها أمام الله وأن تشعر بمسئوليتها عن بيتها ووطنها وأمتها ، وكون هذه المسؤولية أمام الله يحملها على مضاعفة الجهد والبعد عن التقصير مما يخلق فيها نبذ اللامبالاة والاقتصار على الاهتمام بشؤونها الخاصة كما تفعل كثير من النساء والمثقفات، وجعلها تحمل قسطا من أعباء الإصلاح والبناء بحيث تنتقل هذه الصلة الروحانية الوثيقة بصاحباتهن إلى ميدان التطبيق والالتزام وهو ما يساعدها على النجاح والعمل الجاد والبناء لخير المجتمع.

• يمكن أن تتضمن المناهج التعليمية حقوق وقوانين عمل المرأة وبرامج الأمن والسلامة المهنية.

• إن التقدم العلمي دعامة أساسية من الدعامات التي يجب أن تعرفها المرأة لإدارة مشاريعها الإنتاجية ، ولن تتمكن المرأة من تحقيق ما تصبو إليه إلا من خلال مواكبة المناهج التعليمية للتكنولوجيات الحديثة وطرق وأساليب التعليم الحديث خصوصا وأن العالم يسير بخطى واسعة في ميدان التكنولوجيا والمعلوماتية.

• تطوير المناهج التعليمية بما يكفل إعداد المرأة للحياة العملية ومواصلة تعليمها ، خصوصا أن فلسفة التعليم قد تغيرت ولم تعد قاصرة على فترة محددة تقضي في الدراسة بل أن المرأة في حاجة إلى التعلم المستمر من المهد إلى اللحد وذلك عن طريق متابعة المطالعة والاستزادة من المعرفة لتستطيع مسايرة واستيعاب التطورات العلمية والمعارف المستحدثة في إدارة مشاريعها الإنتاجية وشؤون حياتها.

• التركيز على مادة الإدارة والاقتصاد والمحاسبة في كل الاختصاصات وتوضيح أهمية التخطيط في المناهج الدراسية بما يتناسب مع البيئة المعاشة ، والاهتمام بكيفية دراسة الجدوى والدراسة الفنية للإنتاج والدراسة المالية والتجارية والقانونية والإدارية والبيئية ، وكيفية اغتنام الفرص المتاحة في السوق والتي لم يدركها الآخرون والتنبؤ بالمستقبل ورسم أبعاده وذلك لاستثمار معطياته في حياتها .

• توعية الآباء بأهمية التعليم والتدريب المهني والتقني خصوصا وأن الآباء يلعبون دورا مهما في الضغط على بناتهم للالتحاق بالكليات العلمية مثل كليات الطب والهندسة .

**ثانيا توعية المرأة التي تعمل :-**

من الممكن أن تتضمن برامج توعية المرأة المواضيع الآتية :-

• توعية المرأة العاملة في بداية حياتها العملية بـ :

• أهمية النقابات المهنية وضرورة الانضمام إليها .

• بالظروف والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تحيط بمجال العمل .

• ترغيبها في ما عليها من واجبات فتؤديها بأمانة .

• تعريفها بما لها من حقوق فتطالب بها بشرف .

• توضيح خطورة الرشوة والمحسوبية والوساطة والتطاحن والاتكال وعدم اللامبالاة فيما بينهن مما يؤدي إلى تدني مستوى تقديم الخدمات العامة وانخفاض معدلات الإنتاج وعدم استغلال الطاقة الإنتاجية وانعكاس ذلك على حياتهن.

• توعية المرأة بكيفية إدارة وأهمية الوقت وذلك للتوفيق بين الحياة المهنية والحياة الشخصية.

• العمل على رفع كفاءة المرأة العاملة وضمان مواكبة مهاراتها للتحولات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية وإعدادها لعصر العولمة وللتغيرات المحتملة والمطلوبة في سوق العمل . ويمكن أن يتم رفع الكفاءة الإنتاجية للمرأة العاملة عن طريق التدريب بأشكاله الثلاثة:-

**• التدريب التحويلي :-**

يهدف إلى إكساب المرأة التي تملك مهارات خاصة في مهنة معينة مهارات جديدة تتعلق بمهنة جديدة أو بمعنى تغيير مهنة المرأة العاملة وذلك كمحاولة لحل مشكلة البطالة المقنعة الناتجة عن تدني أو انعدام الطلب على المهنة الأصلية للمرأة .

**• التدريب التحديثي :-**

يهدف هذا النوع من التدريب إلى تدريب المرأة وإكسابها مهارات تتعلق بأساليب عمل حديثة ثم إدخالها إلى سوق العمل بحيث تحافظ على الاستمرارية في العمل وتحسين مستوى الإنتاج . •

**التدريب الترفيعي :-**

يهدف هذا النوع من التدريب إلى تدريب المرأة لإكسابها مهارات

أدائية أو فنية من أجل الترفيع أو الترقية لمهنة أو وظيفة أعلى من وظيفتها الأولى ويكون مضمون التدريب في نفس المسار المهني الأول للمرأة العاملة .

• يجب توعية صاحبات الأعمال بخطورة الفردية والتقوقع الذي تتصف به بعضهن وذلك بدمجهن في عملية التوعية .

• إيجاد برنامج بالإذاعة المسموعة و المرئية يعبر عن صوت صاحبات الأعمال بشأن ما يتعلق بنشاطهن من متطلبات إدارية أو تشريعية وما يعترضهن من مختنقات أو عقبات وما يحققنه من نجاحات ، وصولا إلى تحسين البيئة التشريعية والإدارية المحيطة بهن وتذليل المصاعب التي تواجههن ، كما يعمل هذا البرنامج بطريقة غير مباشرة على توعية الأخريات لأخذ دورهن بالمبادرة اقتداء بالناجحات منهن .

• تشجيع المرأة العاملة على تملك جزء من أهم المشروعات العامة التي سيتم خصخصتها بحيث تصبح المرأة جزءاً من الملاك الجدد وذلك من خلال بث برنامج إعلامي يوضح المشروعات العامة التي سيتم تخصيصها والمبالغ المالية اللازمة .

• نشر الكتيبات والمقالات في الصحف لتوضيح تشريعات العمل ولوائح وتشريعات الأمن الصناعي .

• تحرير المرأة من الأعمال الروتينية والوظيفية التي تقيد إنتاجها، وتوفير مراكز الأبحاث ومختبرات مناسبة لتطوير المهنة وتجديدها بما يخدم الإنتاج والنمو ونشر نتائج هذه الأبحاث في الصحف والمجلات .

• تعريف المرأة بالخدمات التي تحررها من الأعمال الهامشية، وليس المقصود التقليل من أهمية العمل المنزلي وإنما التأكيد على خلق ظروف مواتية تدفعها للعملية الإنتاجية .

• العمل على تكريم الرائدات وتغطية ذلك إعلاميا لما له من فائدة في دفع الأخريات للعمل .

• توعية المرأة بأهمية دورها في المجتمع وأن تندفع بكفاءة لاحتلال مواقعها المناسبة في الإدارة والقيادات والنقابات والمؤسسات لأن من شأن ذلك رفد هذه الهيئات بعناصر نسائية جديدة توثر على فعاليتها وإنتاجها وتعزز الدور التنموي لها .

• تعريف المرأة بقوانين التأمينات والمعاشات وحق المرأة وحقوق أبنائها في حالة وفاتها أو وفاة زوجها .

• تكثيف الجهود في إقامة برامج ترفيه للمسنات والمتقاعدات في كل قطاع من قطاعات الدولة وترغيبهن في ذلك .

**ثالثا توعية المرأة التي تبحث عن عمل :-**

إن إيلاء القطاع الخاص دوراً أكبر في الحياة الاقتصادية فتح المجالات أمام المرأة وذلك للقفز بها نحو الأفضل ويمكن أن يتم ذلك من خلال الآتي :-

• عرض الفوائد غير المنظورة لعمل المرأة في القطاع الخاص والمتمثلة في المشروعات الصغيرة.

• تساعد المشروعات الصغيرة المرأة في إثبات ذاتها كشخصية مستقلة من حيث أن لها الخصوصية الإدارية وحرية العمل وانفرادية القرار والملكية الخاصة والتمويل الذاتي والقدرة الخلاقة والإبداعية التي تمتلكها.

• توفير الوقت الذي تقضيه النساء في انتظار التوظيف في القطاع الحكومي وتجنب المرأة إهدار طاقتها الإنتاجية .

• مرونة أوقات العمل أي عدم التقيد بتوقيتات بداية الدوام في العمل ونهايته بحيث يتاح للمرأة هامش متزايد في اختيار وقت العمل الذي يناسبها مما يتيح لها إمكانية التوفيق بين عملها وواجباتها الأسرية .

• التقليل من حجم التجمعات العمالية الكبيرة التي ميزت عصر الصناعة وأصبح الإنتاج يصنع في وحدات أصغر تتوزع جغرافياً وهو الأمر الذي يوافق عمل المرأة وظروفها ، أي من الممكن العمل في المنزل وهو ما يتيح للمرأة المشاركة في العمل والإنتاج دون إلحاق الضرر بأسرتها والنيل من الواجبات الملقاة عليها .

• تقلل المشروعات الصغرى من الخطر واحتمال الفشل كما أنها تساعد محدودي الدخل وتوفر السلع الاستهلاكية بأسعار رخيصة.

• تعتبر حلاً لمشكلة عدم حصول بعض النساء على شهادات علمية وعامل تقدم السن وموسمية بعض الأعمال التي تقوم بها المرأة.

• توضيح الربح المادي .

و لكي يتم توجيه المرأة للعمل بالقطاع الخاص لا بد من توعيتها بالمقومات الاقتصادية والتنموية عن طريق تعريفها بـ :-

• الموارد الطبيعية بالجماهيرية وأن تكون مشاريعها منسجمة مع البيئة الطبيعية وضوابطها وإمكانياتها البيئية غير المتساوية، والفرص التي تقدمها مختلفة من مكان لآخر ، فالمشاريع الاقتصادية التي تقام في مدينة طرابلس المزدحمة بالسكان قد تناسب إقامتها في بعض مدن الجماهيرية ولكن ليس في كل المدن والقرى ، لذا يجب أن يتناسب نوع المشروع مع الظروف البيئية المحلية ولا يفترض نجاح مشروع اقتصادي في طرابلس نجاحه إذا طبق بنفس المقاييس في غات مثلاً نظراً لاختلاف الظروف الطبيعية والبشرية والحضارية للمنطقتين .

• الموارد البشرية ومدى توافر الطاقات البشرية بالعدد المطلوب والنوعية المناسبة وفي الوقت المناسب .

• توفير المعلومات عن سوق العمل داخل المجتمع الليبي واحتياجاته.

• وضع برنامج بالإذاعة المرئية يتم فيه زيارة دور الحضانة وإبراز ما بها من إمكانيات وطرق رعاية الأطفال والخدمات المتوفرة فيها






بحيث يشجع المرأة على العمل .

• التعريف بالبرامج المرتبطة بالقروض والجهات المسؤولة عن هذه القروض والتسهيلات المرتبطة بها والضمانات المنوطة بها والتسهيلات المصرفية وشروطها.

• توعية المرأة بأهمية إسهامها بنفسها في تمويل مشاريعها، إذ أن سياسة الاعتماد على النفس لا يمكن تحقيقها إلا باعتماد المرأة على نفسها ، وأحد أشكال الاعتماد على النفس هو دفع النساء المكتنزات للنقود والحلي الذهبية والفضية والمجوهرات الثمينة التي تعتبر رؤوس أموال معطلة على استخدامها في المشاريع الاقتصادية.

• عرض مسلسلات تلفزيونية تعرض بعض المحن التي عاشتها بعض النساء لوجود العقلية السلبية وازدراء الذات ويمكن وضع نماذج لنساء اعتمدن على أنفسهن وقمن بأعمال خاصة حققت لهن نجاحاً باهراً.

• تعتبر صاحبات الأعمال أحد أهم آليات التوعية لذا يجب أن يتم التعريف بهن سواء كن من داخل ليبيا أو من خارجها وهو ما يرغب في العمل الخاص .

• يجب توضيح أهمية أخذ المرأة لدورها في العمل بدلاً من العمالة الأجنبية والعربية .

• ويجب أن يهدف البرنامج التوعوي بالإعلام إلى تغيير الاتجاه السائد لدى كثير من فئات المجتمع الليبي بتفضيل العمل الإداري والمكتبي إلى اتجاه اجتماعي جديد يؤكد احترام العمل المهني واليدوي ويرغب فيه وخصوصا أن بعض الصناعات اليدوية التقليدية أصبحت نوعاً من أنواع الترويج السياحي التي تدر دخلاً لدى محترفيها ويمكن أن يتم ذلك من خلال برنامج الإذاعة المرئية والصحافة .

• في عصر العلم لا يفيد أسلوب الارتجال في إدارة المشروعات الإنتاجية الخاصة ، حيث أن التخطيط هو الأداة العلمية التي تمكن الفرد من مواجهة مشكلات العصر وتحدياته بطريقة موضوعية أساسها الدراسة العلمية لكل الاحتياجات والموارد ورسم الخطة . إن وعي المرأة بأهمية التخطيط وإيجاد وعي تخطيطي من العوامل التي تساعد في مشاركة المرأة في رسم وتنفيذ البرامج والمشروعات المخططة لها والمحافظة على المنجزات المحققة والتطلعات . ويمكن توعية المرأة إعلامياً بأهمية التخطيط وذلك من خلال نشر المقالات التي تؤهل المرأة للإدارة الجماعية في المشاريع الفردية وتكسبها القدرة على بناء علاقات إنسانية ناجحة مع العاملات والتعاون معهن من أجل تحقيق الأهداف .

• بث برنامج إعلامي يهدف إلى توضيح النظم والبرامج التعليمية والتدريبية والتأهيلية الموجهة للمبادرات للمشروعات الصغيرة والمتوسطة .

• نشر الكتيبات والمقالات التي توضح كيفية اختيار وتصميم مواقع العمل واختيار وصيانة الآلات وغيرها من المعدات والمواد المستخدمة في العمل .

• بث برنامج إعلامي خاص بالاقتصاد والمال يوضح فيه العديد من المسائل والقضايا الاقتصادية التي تهم المرأة وكذلك القرارات واللوائح التي تصدر لتنظيم الحياة الاقتصادية وحقوق المرأة والتزاماتها ، وكذلك توضيح عوامل نجاح وفشل المشروعات الصغيرة من وجهة نظر اقتصادية وشرح فعاليات ومبادئ عمل المشروعات الصغيرة .

• عرض برامج للسلامة والصحة المهنية وذلك لمنع وتقليل الحوادث والإصابات في أماكن العمل سواء كانت إصابات عمل أو أمراضاً مهنية وتطبيق القواعد الصحية المختلفة

• إقامة معارض يتم فيها عرض للتقنية الحديثة الموجودة بالعالم وتغطية ذلك إعلاميا.

• إجراء دورات تدريبية تساعد المرأة على استخدام التكنولوجيا الحديثة خصوصاً وأن العالم يسير بخطى واسعة في ميدان التكنولوجيا .

•-العمل على إنشاء حاضنات الأعمال بجميع أنواعها بحيث تهدف إلى دعم ومساندة المشروعات الناشئة والإبداعات العلمية والفنية والتقنية والاقتصادية والوقوف بجانبها خلال فترة مؤقتة لتكون قادرة على شق طريقها في نسيج الواقع الاقتصادي للمجتمع .

• إيجاد بنوك للمشروعات الصغيرة تتضمن أفكار مشروعات يقوم المبادر بدراستها وتحديد جدواها الاقتصادية والقيمة المضافة المتوقعة منها واختيار ما يناسبه منها.

• إن التوعية القانونية تزيد المبادرة الفردية للمرأة وذلك بإزالة الخوف ، ويمكن أن يتم ذلك من خلال إصدار كتيبات توضح قانون عمل المرأة ومقالات في الصحف وبرامج بالإذاعة المسموعة، خصوصاً وأن المرأة لا تعي حقوقها الشرعية وتقع فريسة

للاستغلال . وبالرغم من أن القانون والشريعة يعطيان المرأة ذمة مالية مستقلة ويسمحان لها بممارسة الأعمال الخاصة فإن القسم الأكبر من النساء يجدن صعوبة في السيطرة على تشغيل مواردهن الخاصة دون الاعتماد على الرجل ، وتميل العديد من النساء إلى توكيل أزواجهن أو استخدام وسطاء غير النساء كما تعاني المرأة صعوبة في الحصول على الائتمان اللازم لتسيير أعمالها الخاصة وينطبق هذا بصفة خاصة على الأميات اللاتى لا يستطعن تقديم ضمانات كافية للبنوك أو المؤسسات المالية واللاتى يجدن صعوبة في الإجراءات اللازمة أمامهن. وتشمل التوعية القانونية الآتي :-

- تشريعات قانون العمل ولوائحه :-

وتتمثل في الكيفية الصحيحة لإدارة الأعمال من الناحية القانونية في مجال العمل والواجبات المنوطة بها ومنازعات العمل وكيفية علاجها وضمان حقوق المرأة وتحديد ساعات العمل ، وتوعية المرأة بقانون رقم 21 الخاص بممارسة الأنشطة الاقتصادية واللوائح والتعديلات الصادرة بشأنه ، وقانون الوكالات التجارية الذي من شانه الحيلولة دون الغش والتزوير في السلع التجارية وتوفير خدمات ما بعد البيع والحصول على التقنية الحديثة ، وقانون ضرائب الدخل رقم 11 ، وقانون رسوم الدمغة ، وقانون رقم 12، وقانون رقم 4 بشأن إعادة تنظيم غرف التجارة والصناعة وإتحاد عام الغرف وكذلك مجلس أصحاب الأعمال الليبية ، وقانون اللجنة الشعبية العامة للسياحة وغيرها من القوانين والقرارات الهامة الملائمة للتوجه الجديد.

- تشريعات التسهيلات المالية:-

تعريف المرأة بالتسهيلات كالمالية والقانونية والمصارف التي تتولى منح القروض ، وتعريفها بسوق الأوراق المالية والمتمثل في أسهم رؤوس الأموال والشركات والسندات .

- تشريعات الضمان الاجتماعي القانونية ولوائحها:-

تعريف المرأة بأهمية الكشوف الطبية الابتدائية الدورية عند بداية العمل وأثناءه لمعرفة قدرات المرأة الصحية واستعدادها الجسدي والعائلي التي تؤهلها للقيام بالعمل ، كما يجب توضيح العقوبات القانونية حول عدم التقيد بهذه الكشوف الطبية، والتعريف بكافة أنواع التأمينات للصناعات الصغيرة ومالكاتها والعاملات فيها .

- تشريعات الأمن الصناعي :-

والمتعلقة بتأمين حماية النساء العاملات والأحداث وتنظيم الخدمات الصحية والمهنية والتفتيش على أماكن العمل الذي يعنى المتابعة والتوجيه .

- توعية المرأة بالمؤسسات الداعمة والمساندة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة .
- مؤسسات وصناديق ومصارف الإقراض .
- مؤسسات وشركات ضمان القروض .
- مؤسسات تشجيع الاستثمار .
- مؤسسات التدريب وتنمية الموارد البشرية .
- مؤسسات تنمية الصادرات .
- حاضنات الأعمال .

الإدارات المعنية بشكل أو بآخر بالأمور الاقتصادية والتخطيطية.

- غرفة الصناعة .
- غرفة التجارة .
- الشعبيات .
- مؤسسات المواصفات والمقاييس .
- مؤسسات البحث العلمي ...الخ .

ويمكن أن يتم ذلك من خلال عمل دليل لأسماء هذه المؤسسات .

**رابعاً توعية المرأة التي لا تعمل ولا ترغب في العمل وهي قادرة على العمل :-**

من الممكن توعيتها وذلك من خلال طرح أحد المواضيع آلاتية :-

- توعية المرأة وإعدادها بحيث تهتم بإدارة البيت ورعايته بأسلوب مناسب وذلك بإعدادها وتدريبها على الواجبات المنزلية وإتاحة الفرصة لها أن تنال مناهج خاصة بالعائلة والأمومة كوحدة اقتصادية وكمربية للأبناء لأن السلوك الإيجابي ينمو مع الطفل .
- توعية المرأة بأهمية التعليم. و بالرغم من أن عملية التعليم تحتاج إلى إنفاق فإنه يساعد في تحريرها من قيود العرف والتقاليد والمحاكاة فالتعليم للمرأة ولو كانت ربة بيت فقط يبعث فيها عادات سليمة كالادخار وتنمية دخلها عن طريق رفع مستوى الأسرة .
- توعية المرأة بأهمية العمل الحر في لكي يتم القضاء على الأفكار السلبية التي تورث للأبناء وتشجيع الأمهات لأبنائهم لتعلم الحرف والاعتزاز بالعمل المهني .
- توعية المرأة إعلامياً بالأضرار التي تحيق بالمجتمع نتيجة التمييز بين الذكور والإناث في التنشئة الاجتماعية وإقناعهم للقيام بدور إيجابي وفعال لتعميق فكرة المساواة بين الجنسين وبيان ضرر التمييز من أي نوع في نطاق الأسرة والمدرسة والعمل أو في المجتمع بصفة عامة .
- تقديم نماذج لنساء استطعن تجاوز مقولة تناقص الأدوار المختلفة التي تقوم بها المرأة في الحياة الاجتماعية والعلمية ، وهي تؤكد ضرورة وإمكانية تحقيق أقصى قدر ممكن من التكامل والانسجام بين هذه الأدوار وأن نجاحها في تحقيق ذلك يوفر ظروفاً إيجابية للأسرة والعمل مما يؤدي إلى انعكاس ذلك على العملية الإنتاجية.
- يجب التنسيق بين وسائل الإعلام بحيث تقدم المرأة في مواقع العمل الخاص بها وهذا يخلق مناخاً اجتماعياً يعزز هذا الدور

ويطوره ، ومن الممكن إعداد مسلسلات تلفزيونية بالإذاعة المرئية والمسموعة تقدم نموذجاً حسناً للمرأة التي خاضت تجربة القطاع الخاص وفي نفس الوقت يتم توضيح نموذج لمساوىء عدم عمل المرأة وعدم تعليمها .

• الوقوف على أسباب عدم الرغبة في العمل والمشاركة فيه من خلال فتح برنامج منتدى الإذاعة التوعية بأهمية التخطيط والتنظيم في أسس الحياة اليومية تجعل المرأة أكثر إيجابية .

• إعداد المحاضرات العامة التي تسهم في توعية وتثقيف المرأة بالمناطق الريفية حيث تعمل هذه المحاضرات على توعية المرأة ثقافيا واجتماعياً .

**الخلاصة:-**

إن توعية المرأة عن طريق البرامج الإعلامية هي نشاط تعليمي يوجه إلى فئات النساء على مختلف مستوياتهن الثقافية ومسؤولياتهن الوظيفية بحيث تقدم إليهن هذه المعلومات في صور برامج متعددة المناشط مختلفة المستويات ينلن من خلالها قدراً من المعرفة والمهارة التي تفيدهن في حياتهن الآتية والمستقبلية و تساعدهن على فهم قضاياهن الشخصية والمصيرية وتمكنهن من زيادة مهاراتهن الفنية وتحسين أدائهن في مجال عملهن الإنتاجي والخدمي ومشروعهن الخاص بحيث ترفع من مستوى حياتهن المعيشية وتزيد من وعيهن بالسمات العامة للأوضاع الاقتصادية .

التوصيات :-

• العمل على إصدار صحافة عمالية نسائية تنقل للعالم فكرة عمل المرأة وآرائها والتعريف بالواقع الجديد والمستقبل المنتظر للمرأة من خلال اعتمادها على نفسها .

• تشجيع الإعلاميات والأديبات المتنورات على المساهمة في إبراز صورة المرأة بصياغة رسالة إعلامية صحيحة تبرز صورة المرأة وأدوارها المتعددة والمتكاملة وتبرز حقيقتها كإنسان ومواطنة ومنتجة وأم وزوجة وعماداً لأسرتها ولها إمكانياتها وعطاؤها ونجاحاتها ولها أيضا احتياجاتها المتعددة بما فيها الحاجة إلى التعليم والتدريب والعمل الخاص بها والمشاركة في مختلف النشاطات بما فيها الأنشطة الثقافية والرياضية والترفيهية وغيرها .

• إنشاء مراكز المعلومات والإحصاء التي توفر المعلومات والبيانات عن النشاط الاقتصادي وإبراز مؤشراته وذلك بشكل يضمن أن تكون هذه البيانات ذات مصداقية وانتظام دوري في الإصدار مما يدعم قدرة الأفراد على التنبؤ والتوقعات واتخاذ القرارات الاقتصادية المناسبة لدعم النشاط الاقتصادي واستقراره .

• عقد مؤتمر سنوي للمشروعات الصغيرة يتم فيه توزيع الجوائز على الرجال والنساء الموهوبين في مجال المشروعات الصغيرة والذين لديهم تجارب متميزة واضحة في تنمية المجتمع ، وتغطية ذلك إعلامياً .

• يجب أن يجري التنسيق الكامل بين قطاعات الدولة التي لها اتصال بالجماهير وهي أمانة التعليم والثقافة والإعلام والشؤون الاجتماعية... الخ لأن جميع هذه الأجهزة تعتمد وسيلة الاتصال المباشر ، وأن ترضي هذه الاتصالات تطلعات المرأة في العمل بالمشاريع الإنتاجية الخاصة بها .

**المراجع:-**

• أمانة الإعلام والثقافة، المرأة وثورة الفاتح من سبتمبر العظيمة، دراسة وصفية ميدانية، مطابع الثورة العربية، طرابلس 1978 ف .

• المركز الوطني للبحوث التعليمية والتدريبية، اللجنة الشعبية العامة للتعليم والبحث العلمي، لمحة مختصرة عن منجزات الفاتح في التعليم والتدريب، مطابع التعليم الحديثة، مصلحة الوسائل التعليمية 1996 .

• زهير حطب ، تطور بنى الأسرة العربية والحدود التاريخية والاجتماعية لقضاياها المعاصرة، الطبعة الثانية، الدراسات الإنسانية، معهد الإنماء العربي، بيروت 1980.

• شاكر إبراهيم، الإعلام وسائله ودوره في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، الطبعة الأولى ، مؤسسة آدم للنشر والتوزيع ، القاهرة 1975 .

• رمضان السنوسي، عبد السلام الدويبي، حاضنات الأعمال والمشروعات الصغرى ، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية ، سلسلة كتاب تنمية الموارد البشرية والمشروعات الصغرى، الطبعة الأولى، دار الكتب الوطنية، بنغازي 2003 ف

• كاسر نصر، شوقي ناجي جواد، إدارة المشروعات الصغيرة، الطبعة الأولى، دار الحامد، عمان 2000 ف .

• إبراهيم قويدر، تنمية الموارد البشرية العربية وسياسات خلق فرص عمل جديدة ، جامعة الدول العربية.

• الجيلاني بشير جبريل، المهدي المهدي عميش، تثقيف المنتجين، دراسة ميدانية لبرامج تثقيف المنتجين في الجماهيرية، الكتاب التاسع والعشرون، منشورات المعهد العالي لتثقيف المنتجين.

• محمد يوسف العزابي، محمد عبدالله المير، الحركة العمالية في ليبيا النشأة والتطور، مطابع الثورة العربية، طرابلس .

• سامية محمد فهمي، المرأة في التنمية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية 1997.

• غرفة التجارة والصناعة والزراعة، طرابلس ، أفق العدد الأول،السنة الأولى، هانيبال 2004 ف .

# التعليم والتدريب التكنولوجي ودوره في التنمية الاجتماعية

د. علي محمد رحومة

**يقصد بالتعليم والتدريب التكنولوجي، ذلك النوع من الأنشطة التعليمية والتدريبية التي تختص بالنواحي العلمية الطبيعية والتطبيقية والمهنية الفنية، في مختلف مجالات المؤسسات التعليمية المعنية، وبخاصة في ميادين الهندسة بفروعها الكهربائية، والميكانيكية، والصناعية، والكيميائية.. والإلكترونيات، والحاسوب، والاتصالات، بأنواعها.. بما يشمل ذلك من اكتساب للمهارات والخبرات اللازمة للعناصر والقدرات الوطنية بغرض تأهيلها، عمليا، للخدمة الضرورية في مختلف قطاعات التنمية الشاملة في أجهزة ومؤسسات الاقتصاد الوطني.**

إن علاقة التعليم والتدريب التكنولوجي، هي علاقة مباشرة، وضرورية جدا، لأجل الرفع من مستويات التنمية الاجتماعية خاصة، إلى جانب غيرها من الفعاليات التنموية الأخرى في الاقتصاد، والصناعة، والثقافة، والإعلام، وما إلى ذلك من جهود تنمية المجتمعات البشرية، خصوصا في مجتمع نامٍ كمجتمعنا الليبي. وبالتالي، فإن السياق العام لهذه الورقة، هو عرضُ هذه العلاقة الهامة، ثم إلقاء الضوء على واقعنا التعليمي والتدريبي التكنولوجي وتحليله بوجه خاص، بما يتناسب مع واقعية الرؤية العلمية الموضوعية في هذا الميدان. خصوصا فيما يتعلق بالمظاهر الكمية والكيفية لأعداد الطلبة والطالبات وعناصر التكوين والتأهيل في شتى المجالات التكنولوجية، وحجم الطلب والاحتياج من العمالة العلمية والتكنولوجية في أنشطة التنمية الوطنية بأنواعها، من اجتماعية وصناعية واقتصادية، وغيرها. باعتبارها نشاطات متكاثفة تتطلب ضرورة تفاعل الجهود الجماعية للكفاءات الوطنية. وكذلك عرض المشكلات والصعوبات التي تواجه التعليم والتدريب العلمي والتكنولوجي في الجماهيرية. وذلك بهدف إبراز الدور الحقيقي لهذا النشاط ومعطياته وظروفه، سلبا أو إيجابا، بحيث يمكن استنتاج الخصائص والمعالم الفعلية في هذا الواقع، الأمر الذي يتيح إمكانية التقويم الضروري لتنمية اجتماعية أرقى، لمستقبل جماهيري أفضل وأمثل، ونحن في مستهل الألفية الثالثة.

تتكون هذه الدراسة من ثلاث فقرات رئيسية، تمثل حلقات المنظور الوصفي والتحليلي في مناقشة هذا الموضوع، وهي:

**أولا - التنمية الاجتماعية: المفهوم والاتجاه.**

**ثانيا - واقع التعليم والتدريب التكنولوجي في المجتمع الليبي.**

**ثالثا - النتائج العامة للدراسة.**

ثم بعد ذلك التوصيات، والهوامش.

## أولا: التنمية الاجتماعية - المفهوم والاتجاه

إذا نظرنا إلى التعريفات المختلفة لمصطلح التنمية الاجتماعية، من حيث كونها حركة المؤسسات الاجتماعية المتنوعة بهدف إشباع حاجات الفرد داخل المجتمع، بما يشمل مختلف جوانبها الخدمية في تقديم متطلبات الصحة والتعليم والإسكان والتدريب المهني، وما شابه؛ إلى أفراد المجتمع الواحد، وما يصاحب هذه العملية الاجتماعية المنظّمة في شتى اتجاهاتها، من تغيّر في بنائية المجتمع وتركيبة وظائفه وعلاقاته؛ فالحقيقة، أنه تبرز ملاحظة هامة من خلال هذا النظر، بخصوص التنمية الاجتماعية، وهي أن التنمية الاجتماعية لا يمكن أن تحقق أهدافها إلاّ إذا نظر إليها المجتمع



على أساس أنها هي المركز الحقيقي للتنمية الشاملة، والتي تشمل بدورها مختلف التنميات الأخرى: كالتنمية الاقتصادية، والتنمية الصناعية، والتنمية الثقافية، والعلمية، والتكنولوجية...

وذلك باعتبار أن ما يصبو إليه المجتمع من النهوض والتقدم، لا يتمّ سوى من خلال التفعيل الواقعي لشتى جهود التنمية الاجتماعية، بمشاركة مختلف أفراد المجتمع الواحد، كلاً في دائرة عمله واختصاصه واهتمامه. لقد كانت التنمية في عمومها، دائما، تنطلق من الإنسان لأجل تحقيق نموذج الإنسان الأمثل في معيشته، وتفكيره، وتطوره، اعتمادا على الذات في الفرد، والمجتمع. وإذن، يحتاج الإنسان للوصول إلى هذه الغاية إلى مجموعة الوسائل المناسبة، التي تؤهله لتنفيذ استراتيجياته التنموية في مختلف نشاطاتها وفاعلياتها.

ومن هذا المنطلق، بشكل خاص، توضع السياسة أو السياسات الاجتماعية، كقرارات، وتوجهات تأسيسية؛ لأجل تخطيط وتنفيذ الخطط المناسبة لنشاطات التنمية الاجتماعية؛ وإيجاد الوسائل المثلى لتحقيق غاياتها الاجتماعية. خصوصا في هذا العصر الذي أثبت فيه التطور الإنساني في المجتمعات البشرية، أن التنمية الاجتماعية هي ملتقى طرق التنمية الشاملة التي تحقق للإنسان أهداف رقيه وتقدمه في شتى مجالات الحياة.

ويتضح من خلال ذلك، أن الوسيلة الأساسية التي تهيئ النهوض القويم بإمكانات التنمية الشاملة، هي وسيلة إعداد الإنسان الكفؤ الذي يستطيع أن يقوم بواجبه الوطني لتحقيق أهدافه في إشباع حاجاته، على مختلف المستويات الاجتماعية والاقتصادية والصناعية والعلمية والتكنولوجية... ومن ثَمَّ فإن ما يقوم به الأفراد في المجتمع الواحد من عمل تنموي منظّم، هو الذي يُحدث التغيّر التقدمي المطلوب، الذي يتقدم بصورة المجتمع ونموذجه في البناء والوظائف والعلاقات الجديدة الضرورية، لحياة أحدث، وأرقى، وأمثل للمجتمع المعاصر.

إن إنسان العصر، لكي يحقق تنمية اجتماعية حديثة، يحتاج إلى التعليم والتدريب العلمي والتكنولوجي والفني الحديث، في شتى ميادين العلم والعمل. ومن هنا تحديدا، يأتي دور هذا النوع من التعليم والتدريب بفروعه واختصاصاته المتعددة، وبخاصة في إرساء دعائم الإعداد الصحيح، للإنسان الصحيح، الذي يمكنه التقدم بمجتمعه بين المجتمعات المتقدمة.

في هذا السياق، نجد كثيرا من الدراسات، تطرح تصوراتها للعناصر المختلفة للتنمية الاجتماعية. وتكاد تُجمع في طروحاتها المتعددة، على أن العناصر المادية لهذه التنمية، هي التي تطور المؤسسات الاجتماعية التي يتم من خلال جهودها المتنوعة، إحداث التنمية الاجتماعية المنشودة. ونحن في عصر يعطي أهمية قصوى للتخطيط العلمي المتزن. وبالتالي، ينبغي أن يتركز نظر المجتمع واهتمامه على برامج التعليم والتدريب العلمي والتكنولوجي بمختلف مستوياته، بشكل أدق ، وأكثر عمقا. خصوصا إذا ألقينا نظرة موضوعية، على واقعية هذا المجال الحيوي، وتناولنا أهم تطوراته الحالية، والتي لا يمكن أبدا إغفالها في ميدان تنموي يعتبر أهم ركيزة ووسيلة فاعلة لتحقيق مستهدفات التنمية الاجتماعية التي تنطلق من الإنسان للإنسان.

## ثانيا: واقع التعليم والتدريب التكنولوجي في المجتمع الليبي

أسفرت مسيرة التعليم والتدريب العلمي والتكنولوجي في ليبيا، منذ قيام الثورة في عام 1969، عن نجاحات هامة تمثلت في المنجزات التعليمية الفنية في شتى مجالات العلم والتكنولوجيا، سواء على صعيد بناء وتشييد عشرات بل مئات المؤسسات التعليمية بمستوياتها المختلفة: من جامعات، ومعاهد عليا، ومعاهد متوسطة، ومراكز تدريب، وتكوين، وتأهيل، وما شابه. إلى جانب التقدم الكمي المتزايد في أعداد الطلبة والطالبات، والخريجين، ذكورا وإناثا، على امتداد الفترة الزمنية لهذه المسيرة التعليمية والتدريبية الوطنية.

وقد لحق مؤخرا التعليم والتدريب الحر، والخاص، وما أفاد ذلك في تحقيق المستهدفات العلمية والتكنولوجية المخطط لها. ولقد تحققت بفضل هذه المسيرة التي أنهت أكثر من ثلاثين عاما، أهداف وغايات مجتمعية متعددة؛ وبخاصة على مستوى التنويع التخصصي في التعليم والتدريب، فضلا عن المستوى الكمي، كما أشرنا آنفا.

ومع كل ذلك، فإن هذا المجتمع مثل بقية مجتمعات العالم في هذه المرحلة، يستقبل العقد الأول للقرن الحادي والعشرين، ويدخل العصر الذي يلعب فيه العلم والتكنولوجيا، والقادرون على امتلاك زمامهما، أهمَّ دور في حياة المجتمعات وتطور الشعوب. ذلك بأن الحصول على القدرات التكنولوجية المناسبة، والمهارات الفنية اللازمة، وتفعيلها في نمو وازدهار المجتمعات البشرية، النامية والمتقدمة على السواء؛ هو واجهة هذا العصر وناصيته الحضارية. وهو الأمر الذي لا تتحقق بدونه غايات ومخططات التنمية الاجتماعية، ولا غايات ولا مخططات التنمية الشاملة للمجتمعات الإنسانية، في واقع حياة الألفية الثالثة.

وبناء على هذه الحقيقة، وبعد مسيرة طويلة زاخرة بالنشاطات التعليمية التكنولوجية في المجتمع الليبي، يحق لهذا المجتمع أن يقيّم واقعه التعليمي والتدريبي في العلم والتكنولوجيا، في ظل

مستهدفاته، وطموحاته، ومنجزاته، ومدى ملاءمة معطيات الواقع الحالي للطموح، والتخطيط للمستقبل.

ولعل هذه الدراسة، تسهم بشيء من هذا التقييم، بإلقاء نظرة وصفية تحليلية على واقع التعليم والتدريب العلمي والتكنولوجي والفني في ظل ظروفه المختلفة، بقدر ما يمكن من الرؤية الواقعية، والعلمية، والمعطيات المتاحة، وذلك من خلال النقاط التالية:

• يشير الواقع العام للمجال التعليمي العلمي والتكنولوجي، مؤخرا، إلى أن التزايد في عدد السكان، والتدفق الطلابي، لم تستوعبه الجهود التعليمية المتاحة بشكل خاص. فعلى سبيل المثال، فيما يخص هذه الدراسة، نجد أنه حتى منتصف التسعينيات تقريبا، أكثر من 300 مشروع في قطاع التكوين والتدريب المهني، هي من المشاريع المتوقعة أو المتأخرة والتي لم يبدأ بها العمل. وتؤكد بعض البيانات والإحصاءات أن قطاع التكوين والتدريب المهني ليست لديه القدرات الاستيعابية الكافية للأعداد المتدفقة عليه، كما يلاحظ أيضا، في ميدان التدريب الأساسي أن عدد المتدربين قد زاد بنسب 125٪، عن القدرة الاستيعابية القائمة. كذلك في مجال التدريب المتوسط، حيث بلغت هذه النسبة: 240٪، وفي التدريب المتقدم: 181٪، وفي مستوى التعليم الجامعي، ارتفع عدد الطلاب إلى أكثر من أربعة أضعاف القدرات الاستيعابية القائمة بمؤسسات التعليم العالي. كما تشير المصادر والتقارير المتاحة (1)، أن المؤسسات التعليمية، خصوصا العلمية والتكنولوجية، في وضعها الحالي (فترة التسعينيات)، خصوصا منذ مطلع العقد، غير قادرة على استيعاب الأعداد المتزايدة سنة بعد أخرى من خريجي المرحلة الثانوية، والذين يعتبرون اللبنة المباشرة لكوادر التعليم العلمي والتكنولوجي في الجامعات والمعاهد العليا.

• رغم تزايد جهود الإعداد التقني والفني والمهني في المؤسسات التعليمية المعنية في الجماهيرية، حسب مخططات السياسة التعليمية والاجتماعية وبخاصة في فترة العقدين الأخيرين (الثمانينيات والتسعينيات)، فإن النجاح الكمي للتعليم والتدريب والتأهيل يقابله نقص ملحوظ في متطلبات الاستخدام الوطني، على مختلف مستويات التنمية الشاملة في الاقتصاد الوطني. وعلى سبيل المثال لا الحصر، تم تقدير عدد العمالة في مؤسسات التنمية الصناعية خاصة الصناعات التحويلية، لعام 2000، بحوالي: 184,5 ألف مشتغل. وفي المقابل نجد أن إحصائية للتعليم التقني المتوسط، وطلبة المعاهد الفنية في مختلف التخصصات لفترة الثمانينيات وحتى السنوات الأولى من التسعينيات، لم تتجاوز: 50طالبا، في أحسن التقديرات. وكذلك بلغ عدد طلبة التعليم ي (الثانوية الفنية) للفترة: 92-1993؛ تحديدا: 121,356 طالبا.

واستنتاجا من هذه الأرقام، يلاحظ أنه مهما ازدادت هذه الأعداد بمعدلات التزايد في التعليم التقني عموما، فهي لا تفي بما يحتاج إليه القطاع المذكور من العمالة الفنية، ناهيك عن القطاعات الأخرى. إن النقص الكمي، لا شك، يبدو كبيرا. الأمر الذي يدفع

بمؤسساتنا التنموية إلى استجلاب العمالة الفنية الأجنبية المؤهلة تكنولوجياً، والتي لا شك، أن جهد السياسات التنموية في الجماهيرية يسعى، حثيثا، للحيلولة دون تفاقمها، والتقليص من أعدادها قدر الإمكان (2). - أنظر جدولا بهذه الأعداد، في الهامش- .

• ولمزيد من التأكيد في هذا الخصوص، يمكن الربط بين هذه المعلومات وبين معلومات حديثة شملت السنوات الأخيرة من عقد "التسعينيات"، وحتى سنة , 2015

الجدول الآتي، يبين تقدير عدد الطلبة الملتحقين بالتدريب المهني المتوسط "تعليم ثانوي فني"، وطلبة الجامعات والمعاهد العليا:

**الجدول الأول**

**تقدير عدد الطلبة الملتحقين بالتدريب المهني المتوسط "تعليم ثانوي فني" وطلبة الجامعات والمعاهد العليا، للفترة (1997-2015)**

| السنة | 1998/97 | 2005/4 | 2015/14 |
|---|---|---|---|
| التدريب المهني المتوسط | 112925 | 151520 | 223950 |
| الجامعات والمعاهد العليا | 167585 | 221450 | 314160 |
| الإجمالي | 280510 | 372970 | 538110 |

**أما الجدول الثاني، فهو يبين تقدير الطلب على الاستخدام وحجم الاستخدام بالاقتصاد الوطني للسنوات 2010 و2020:**

**الجدول الثاني**

-يوضح تقدير الطلب على الاستخدام وحجم الاستخدام بالاقتصاد الوطني للسنوات 2010 و 2020 ف. (بالألف مستخدم)

| السنة | 2010 | 2020 |
|---|---|---|
| الطلب على الاستخدام | 725.2 | 951.7 |
| حجم الاستخدام | 1034.7 | 1413.5 |

يلاحظ من بيانات الجدول الأول، أعلاه، أن عدد طلبة الجامعات والمعاهد العليا في العام الدراسي 1998/1997، قد تضاعف بما يقارب ثلاثة أضعاف ونصف الضعف عنه في العام الدراسي 1988/ , 1989 (أنظر جدول الهامش رقم 2).

وبالنظر في بيانات الجدول الثاني، أعلاه، يلاحظ أن تقدير الطلب على الاستخدام في عموم الاقتصاد الوطني للعام 2010؛ يبلغ 725,2 (ألف) مستخدم. وعلى اعتبار أن تقديرات الجدول الأول في عدد الطلبة للتعليم المهني الفني المتوسط، والتعليم الجامعي والعالي للعام 2005؛ بأن هؤلاء الطلبة سيكونون متخرجين مع العام 2010، وعددهم 372,972 متخرجا على أحسن تقدير، فإن البون لازال شاسعا، والفرق كبير بين تقدير عدد الطلب وتقدير عدد المتاح.

وكذلك الشأن في تقديرات الطلب لعام 2020، وتقديرات الطلبة للعام الدراسي 2015، باعتبار أنهم سيكونون متخرجين للعام 2020، فالفارق كبير بين العددين. خصوصا، إذا كان النقص أكبر في القوى العلمية والتكنولوجية والهندسية.

ومن الأمثلة على ذلك؛ بلغ عدد طلبة الجامعات في تخصصات العلوم والهندسة والتكنولوجيا للعام الدراسي 1996/95، : 23056 طالبا وطالبة. أي بنسبة: (16,9٪) من الإجمالي : 136274 طالبا وطالبة، لنفس العام الدراسي في جميع التخصصات(4). وكذلك الشأن بخصوص طلبة المعاهد العليا في التخصصات المهنية التي يمكن الاعتماد عليها في شتى العمليات التكنولوجية في مؤسساتنا الاجتماعية والصناعية والاقتصادية.. كالمهن الهندسية والكهربائية والإلكترونية والتكنولوجية والصناعية والحاسوب والمهن الشاملة، الخ.. فلقد بلغ مجموع الطلبة في هذه التخصصات للعام الدراسي 1996/95، عدد: 12621 طالبا وطالبة. أي بنسبة (45,77٪) من الإجمالي: 27574 طالبا وطالبة لنفس العام الدراسي (5).

الأمر، إذن، واضح جدا في أن الاحتياج لازال كبيرا بالنسبة إلى القوى العاملة العلمية والتكنولوجية التي يوفرها قطاع التعليم العلمي والمهني والتكنولوجي، المتوسط والعالي. إنه برغم الإنجازات العددية الإيجابية التي تم إعدادها من هذه الكوادر الفنية في مجالات التعليم والعمالة الفنية في الجماهيرية، فإنه مقارنة بحجم الطموحات والمخططات المستقبلية، يظل هذا الجانب في حاجة لمزيد من تكاثف الجهود، وتطوير التعليم، وتطوير مختلف سبل سد النقص، وإشباع الحاجات الضرورية للتعليم الفني لإعداد المهارات العلمية والتكنولوجية المطلوبة. إن المطلوب تحديدا في هذا الشأن، هو زيادة نسبة طلبة التخصصات العلمية والتكنولوجية في التعليم الفني المتوسط وفي الجامعات والمعاهد العليا في الجماهيرية، وتطوير المناهج وتحديثها وتعميقها بما يتناسب والتقدم العلمي والتكنولوجي العالمي، والمطلوب اللحاق به قدر الإمكان، في المجتمع الليبي. الأمر الذي يتطلب ضرورة توجيه مزيد من الطلبة إلى هذه المجالات، ووضع مختلف سبل التشجيع، كالحوافز المادية، والمعنوية، والتدريب المحلي والخارجي، لترغيب الطلبة الليبيين في التخصص في المجال التكنولوجي الذي يخدم مباشرة تنمية القدرات الاجتماعية الوطنية وتفعيلها، إيجابيا، في أنشطة الاقتصاد الوطنية الشاملة في المجتمع (6).

• إضافة إلى ما سبق ذكره في هذه الورقة، فلقد اتفق كثير من الباحثين الليبيين وأساتذة الجامعات المتخصصين (7)، على أن

واقعنا التعليمي التقني، تواجهه عدة مشكلات جوهرية، بدت انعكاساتها واضحة في الاختناقات المتعددة لعموم الواقع العلمي والتقني الذي تمر به الجماهيرية مؤخرا، ويمكن تلخيص هذه المشكلات فيما يلي:

• نقص، إن لم يكن غياب، إنتاج المعرفة التكنولوجية في الجامعات والمعاهد العليا. وضعف طرق التدريس والتقييم، واستمرارية بعض طرق التلقين والحفظ، وما شابه.

• لم يزل أغلب نظام التعليم التكنولوجي نظاما أكاديميا نظريا، بعيدا عن ميادين التعليم التطبيقي والتدريب العملي التقني المتقدم.

• قلة التمويل. حيث تحتاج الكثير من البرامج التعليمية خاصة الفنية والتكنولوجية إلى تمويل كاف، يتناسب والتخطيط الأمثل لإنجاحها وتحقيق أهدافها وطموحاتها، خاصة في ظل تزايد أعداد الطلبة سنويا، في مختلف المستويات.

• نقص الإمكانيات المادية التكنولوجية للبحث والدرس، كأدوات المعامل وتجهيزات المختبرات والمكتبات التكنولوجية، الخ.

• توزع عدد من الجامعات والمعاهد العليا العلمية والتكنولوجية، بل الكليات والأقسام، في مختلف أنحاء البلاد، ما يؤدي أحيانا إلى تشتت جهودها، وقد يعوق إنشاء وحدات متكاملة ومجهزة تقنيا في كل هذه الأجزاء المنتشرة، وقد يعيق أيضا إتاحة سبل التمازج العلمي والتكنولوجي بين أعداد كافية من الطلبة والأساتذة، ما ينعكس على نسبة الاستفادة والتحصيل العلمي والتكنولوجي لدى الطلبة.

• نقص عدد طلبة التخصصات العلمية والتكنولوجية الفعلية، وكثرتهم في تخصصات أخرى بلغ فيها المجتمع درجة التشبع، مثل القانون والاقتصاد، والعلوم الاجتماعية، خاصة وأن هذه التخصصات لا تزال بعيدة عن استخدام وسائل العلم والتكنولوجيا الحديثة، في المجتمعات النامية عموما. وتجدر الإشارة إلى أن عدد الطلبة في العلوم الإنسانية لعام 1998؛ يبلغ تقريبا نسبة: 70٪، وفي العلوم الأساسية: 30٪.

• بعض مظاهر سوء توزيع التوظيف المناسب للخريجين العلميين والتقنيين. وكذلك تعليم الإناث علميا وتكنولوجياً، ثم إن كثيرا من الإناث لا يزاولن تخصصاتهن في العمل، بل يبقين في المنازل ويتفرغن لأداء واجباتهن الأسرية؛ خاصة بعد الزواج.

إضافة إلى ذلك، نقص أعضاء هيئة التدريس الليبيين في مجال العلوم الهندسية والتكنولوجية عموما(8)، خصوصا وأن غير الليبيين قد يغادرون البلاد عند انتهاء التعاقد معهم، أو في أي وقت يشاؤون.

ومن الجدير في هذا الصدد، إلقاء الضوء على أهم أسباب بعض مظاهر الاختناقات الحالية لواقع التعليم والتدريب التكنولوجي في المجتمع الليبي، ويمكن تركيز ذلك في ثلاثة أسباب رئيسية:

• سرعة تقدم العالم من حولنا، والتطور العلمي والتكنولوجي الباهر والمذهل، وبخاصة من قبل الدول الغربية المصنعة والمنتجة للمعرفة التكنولوجية، والتي تعتبر المصدر الحقيقي للتكنولوجيات المستوردة في أشكالها وأنماطها الحديثة. الأمر الذي جعل ليبيا كدولة نامية، لا تستطيع بمفردها أن تتزامن في تطورها، وتتوازن في مستواها العلمي والتكنولوجي مع هذا التطور التكنولوجي المتسابق، مقارنة بمعطياته في الدول المتقدمة.

• الأهداف والطموحات المتعددة التي تخطط لها السياسات الاجتماعية والاقتصادية والصناعية في الجماهيرية، وتنفيذاتها المختلفة؛ والتي أثبتت في كثير من تطبيقاتها، أنها تحتاج إلى إدخال التعديلات المناسبة والمتغيرة وفق التطورات الدولية السريعة، وتأثر المجتمع الليبي سلبا أو إيجابا بمختلف هذه التطورات في شتى المجالات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية؛ الأمر الذي يتطلب بناء المخططات على أسس واقعية ودراسات وإحصاءات موضوعية، خصوصا في مجال التعليم والتدريب التكنولوجي، وما يتعلق بعلاقاته بمختلف متطلبات مؤسسات التنمية الشاملة في البلاد. خاصة في ظل نقص الاهتمام والاعتناء الكافي المطلوب بالنواحي الكيفية والمعنوية الجوهرية في التعليم والتدريب التكنولوجي.

إن المنجزات والنجاحات الكمية، لم يصاحبها التعادل المطلوب في المستويات المعنوية اللازمة لأجل التقدم التكنولوجي المطلوب.

• الظروف المتعددة التي مر بها المجتمع الليبي، وبخاصة تقلبات الظروف العالمية في التجارة والسياسة الدولية، وآليات التعامل والتعاون العلمي والتكنولوجي مع دول العالم، وما أفرز ذلك من انعكاسات سلبية على قطاع التعليم والتدريب التكنولوجي داخل وخارج البلاد، كما حدث فيما يسمى بقضية "لوكربي"، وما لحق ذلك من تعثرات واختناقات في مختلف مجالات التنمية الوطنية. وبالتالي انعكست هذه النتائج السلبية بطبيعة الحال، على التخطيط والتنفيذ العلمي والتعليمي التكنولوجي في مؤسسات التعليم والتدريب المهنية(9).

## النتائج العامة للدراسة

من خلال ما تمت مناقشته في هذه الدراسة، يمكن استنتاج ما يلي:

• تعتبر التنمية الاجتماعية هي مركز الحركة التنموية الشاملة في المجتمعات الحديثة والنامية على حد سواء، ومنها المجتمع الليبي، حيث إن التنمية الاجتماعية تتوافق بفضلها شتى الجهود الوطنية لتحقيق المستهدفات والغايات العامة للتنمية التي غالبا ما ينصب تأثيرها على إحداث التغير المطلوب في البناء والوظائف




الاجتماعية بشكل خاص.

• إن التعليم والتدريب التكنولوجي والتقني عموما، هو الدعامة الأولى والوسيلة الرئيسية لإحداث التغير الإيجابي المطلوب في تنمية المجتمع، فهو اليد والعقل، كما وكيفا، والعنصر المادي والمعنوي الذي يتحقق في تنمية قدراته ومهاراته ومستوياته الفنية تكوين آلية تنفيذ مختلف مخططات التنمية الاجتماعية كفاعل أساسي في تنمية عموم حركية الاقتصاد الوطني.

• لقد تحقق، بفضل الجهود الوطنية الجادة في الجماهيرية، في مجال التعليم والتدريب التقني الفني نمو كمي ملحوظ، في المؤسسات المعنية وفي أعداد الطلبة والخريجين التكنولوجيين والتقنيين على امتداد المسيرة التعليمية التكنولوجية منذ مطلع السبعينيات، وحتى هذه الفترة من أواخر التسعينيات.

• نتيجةً لتنامي جهود المسيرة التعليمية والتدريبية التكنولوجية في الجماهيرية، وتزايد عدد السكان، فإن الملحوظ في فترة العقدين الأخيرين من هذا القرن (الماضي)، أن إمكانيات هذا المجال التعليمي والتدريبي لم تعد قادرة على استيعاب التدفقات الطلابية عليه، في التعليم والتدريب والتكوين والتأهيل العلمي والتكنولوجي، الأمر الذي انعكس في بعض مظاهر سوء التحصيل العلمي والتكنولوجي المطلوب، والانخفاض الملحوظ في المستوى التعليمي الكيفي؛ الهام جدا في مثل هذه المجالات.

• ظهور عدد من المشكلات والصعوبات والعوائق، تواجه مسيرة المؤسسات التعليمية المعنية، متمثلة في ضعف الإنتاج المعرفي التكنولوجي، والتحصيل المهني، والمهارات، ونقصها كما ونوعا، بما يتناسب واحتياجات المجتمع الليبي من السعة التكنولوجية بمختلف متطلبات أهداف التنمية الشاملة، خاصة الاجتماعية والاقتصادية والصناعية.

• وضوح أهمية تجاوز الأخطاء، وتصحيح ما أمكن منها، وتخطي العقبات المختلفة. وضرورة حل المشكلات المتنوعة في مجال التعليم والتدريب التكنولوجي في الجماهيرية، والنظر إليها بجدية ووعي تامّين، ليتسنى بذلك بلوغ النجاح التنموي الاجتماعي المطلوب، وتحقيق أعلى مستوى ممكن من رفاهية المجتمع الليبي حاضرا ومستقبلا.

### التوصيات

• الرفع من مستوى جهود التعليم والتدريب التكنولوجي في مختلف المؤسسات الوطنية المعنية، في مجال التعليم والتدريب والتكوين

والتأهيل والتدريب الصناعي. وذلك بتخصيص مزيد من الميزانيات والمبالغ المالية المناسبة لتحسين الأوضاع الكمية والكيفية بإمكانياتها المتعددة.

• التركيز على إنماء الفعاليات التعليمية التطبيقية في المعامل والمصانع والورش التكنولوجية، لبلوغ المستويات التكنولوجية الرفيعة، وإكساب العناصر الوطنية القدرات التكنولوجية الحديثة، والسريعة التطور والتقدم.

• ضرورة إحداث التوازن الواقعي بين مؤسسات التنمية الشاملة، ومتطلباتها من العلميين والتكنولوجيين والتقنيين الوطنيين في مؤسسات التعليم والتدريب التكنولوجي بعامة، بحيث يكون التخطيط حسب الاحتياجات والإمكانيات المادية والبشرية المتاحة، وسد ثغرات النقص والضعف في آلية العمل التكنولوجي في مختلف مؤسسات التنمية الشاملة في المجتمع الليبي، وبخاصة في بناء وظائف وعلاقات المنظومة التعليمية التكنولوجية، وما يتعلق بها، ويتعامل معها من منظومات الاقتصاد الوطني.

• الرفع من مستويات التعاون مع الدول العربية والإفريقية والعالمية، وتحقيق مستهدفات الوحدة المطلوبة على هذه الأصعدة، خصوصا ما يتعلق بالتكتلات العلمية والتكنولوجية والفنية في منظومات اجتماعية واقتصادية وصناعية مناسبة.

**الهوامش**

(1) د. علي الحوات، دراسات في التنمية الاجتماعية - قضايا وطموحات، مكتبة طرابلس العلمية العالمية، طرابلس-ليبيا، ط1-, 1994 ص, 16 بناء على تقرير لجنة تنمية الموارد البشرية (1993/ 1996).

(2) الجدول التالي؛

- يوضح أعداد الطلبة بالتعليم التقني المتوسط والتعليم الجامعي والعالي في فترتي (88-1989) و (92-1993)

| المستوى التعليمي | 1988-1989 | 1992-1993 |
|---|---|---|
| التعليم التقني (الثانوية الفنية) | 27,301 | 121,356 |
| المعاهد الفنية | 17,390 | - |
| التعليم الجامعي والعالي (مختلف التخصصات) | 47,300 | - |

(انظر المصدر، رسالة الماجستير للباحث، بعنوان: نقل وتوطين المعرفة التقنية في التنمية الصناعية - دراسة ميدانية في المجتمع الليبي. قدمت لكلية العلوم الاجتماعية التطبيقية بجامعة الفاتح , 1999 ص256-257).

(كما أشرنا آنفا، فقد نشرت هذه الرسالة مؤخرا، بعنوان: نقل وتوطين المعرفة التكنولوجية في التنمية الصناعية -دراسة ميدانية في المجتمع الليبي، منشورات أكاديمية الدراسات العليا، طرابلس - الجماهيرية العظمى، 2006).

(3) انظر المصدر السابق، ص257-259.

(4)، (5) أعداد الطلبة للعام الدراسي 1996/95، محسوبة من : المركز الوطني للبحوث التعليمية والتدريبية، لمحة مختصرة عن إنجازات الفاتح في التعليم والتدريب، جدول رقم 19- ص 83 و جدول رقم 20 - ص 83.

(6) هذه الجزئية مقتبسة من رسالة الماجستير المذكورة أعلاه للباحث، بتصرف.

(7) على سبيل المثال لا الحصر، انظر :

(أ) - د. عمر التومي الشيباني، تخطيط التعليم والتنمية البشرية المستدامة في الجماهيرية العظمى، ورقة عمل قدمت في ندوة التنمية البشرية المستدامة في الجماهيرية بتاريخ 7-1996/12/9، ونشرت بصحيفة الشمس، العدد 1045، , 1996.

(ب) - د. علي الحوات، مصدر سابق، ص 154-161 .

(ج) - د. مصطفى عمر التير، التعليم العالي والتنمية ملاحظات حول مستقبل العلاقة بينهما، في صحيفة الشمس العدد 1031.

(د) - د. سليمان على الديلمي، التعليم الجامعي تطويره وحل مشكلاته، ورقة بحثية نشرت بصحيفة الشمس، العدد 1051، 1996 الخ.

(8) كذلك، على سبيل المثال لا الحصر، بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في عام 1990/1989 من الليبيين وغير الليبيين على التوالي، في بعض الجامعات والمعاهد العليا، كالآتي : جامعة النجم الساطع "جامعة تكنولوجيا في علوم النفط" (صفر) و (47). المعهد العالي للإلكترونات (17) و (29). المعهد العالي للميكانيكا والكهرباء (12) و (17). معهد القدس العالي للعلوم الأساسية (24) و (30) .. الخ .. مستخلص من : الهيئة الوطنية للمعلومات والتوثيق، كتيب الجيب الإحصائي لعام 1423و.ر، ص 33 .

(9) تسبب تطبيق قرار مجلس الأمن (1992/748) و (1993/833) على المجتمع الليبي، في تأخير وتعطيل تنفيذ العديد من المشاريع التنموية التعليمية والعلمية والتكنولوجية، بسبب صعوبة توفر القدرات والتجهيزات والكفاءات الفنية المتخصصة واستيراد التكنولوجيا الحديثة، كالمعدات وآلات التنفيذ. وأفرز خسائر مادية فادحة تقدر بملايين الدولارات. (تقرير الأمين العام لمنظمة الوحدة الأفريقية حول وضع العمالة في الجماهيرية العظمى، نشر بصحيفة الشمس، العدد 519، 19 الطير 1424 ميلادية، الموافق 1995/4/19).

# التصنيف المهني العربي ومتطلبات العولمة

د.م/ منذر واصف المصري

يلعب التصنيف والتوصيف المهني في المجتمع بشكل عام وفي المجال الاقتصادي بشكل خاص دوراً رئيساً وحيوياً في قضايا تنمية الموارد البشرية واستثمارها على جانبي العرض والطلب للقوى العاملة، ويبين الشكل (1) هيكلاً عاماً لمنظومة الموارد البشرية.



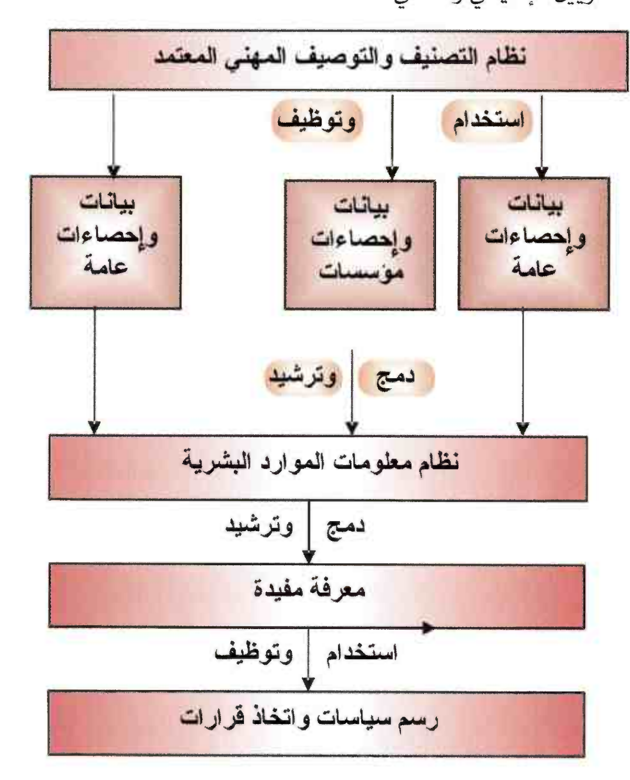

**الشكل (1) منظومة تنمية واستثمار الموارد البشرية**

ومن ناحية أخرى، بدأت سرعة التطورات التكنولوجية وقوى العولمة، وبخاصة في المجال الاقتصادي، بإملاء تعديلات وتحديثات سريعة على نوع المهارات وطبيعتها ومستواها لدى العاملين وأصحاب العمل، ولدى المجتمع بشكل عام. وتنعكس هذه المتطلبات على نظم التصنيف والتوصيف المهني من ناحية، وعلى نظم التعليم والتدريب التي تتسم بالمرونة والقدرة على التجاوب مع الاحتياجات التنموية ومتطلبات سوق العمل من ناحية أخرى، مع ضمان التوافق والمواءمة مع النظم العالمية.

ويعنى التصنيف المهني بالتعرف إلى الأعمال التي تمارس في المجتمع، وحصر هذه الأعمال، وتحديد مسمياتها، وتنظيمها في مجموعات أو عائلات مهنية بموجب القطاعات الاقتصادية المختلفة، الصناعية الزراعية الخدمية، وفروعها المتعددة، في ضوء التشابه في طبيعة هذه الأعمال ومضامينها.

ومن ناحية أخرى، يعنى التوصيف المهني بتعريف كل عمل من الأعمال التي تم حصرها بموجب التصنيف المهني المعتمد، وبيان المهام والواجبات المشمولة، وتحديد الموقع الذي يشغله العمل في السلم المعتمد لمستويات المهارة، وهو السلم الذي يتضمن مستويات العمل المهني المختلفة. وتشكل نظم التصنيف والتوصيف المهني على المستوى القطري المرجعية لجمع البيانات والإحصاءات من قبل الجهات والمؤسسات المختلفة على جانبي العرض والطلب للموارد البشرية.

ويمكن استثمار مجموعات البيانات والإحصاءات هذه من قبل جهة أو مؤسسة مركزية تعنى ببناء نظام شامل لمعلومات الموارد البشرية. ومن الشائع إخضاع هذه المعلومات للدراسة والتحليل لتحويلها إلى ما يمكن تسميته بالمعرفة المفيدة التي يستخدمها المعنيون من أصحاب القرار والسياسيين والمسؤولين. ويبين الشكل (2) هذه المراحل التي توضح أهمية ومرجعية نظم التصنيف والتوصيف المهني على المستوى القطري، والتي يمكن القياس عليها على المستويين الإقليمي والعالمي.




**الشكل (2) مرجعية نظام التصنيف والتوصيف المهني في رسم السياسات**

**التصنيف المهني العربي: الملامح العامة :**

اعتمد التصنيف المهني العربي مجموعة من الأطر والهياكل لأغراض تحديد مسميات المهن والأعمال وترميزها وتوصيفها،

وفما يلي بيان بالملامح العامة ذات العلاقة:

أ. مستويات العمل المهني:

اعتمد التصنيف المهني العربي خمسة مستويات للعمل المهني (سلم المهارات )، وهي :

- الاختصاصي
- الفني ( التقني )
- العامل المهني
- العامل الماهر
- العامل محدود المهارات

ب. القطاعات الاقتصادية:

اشتمل التصنيف المهني العربي، كما هو الحال في التصنيف المعياري الدولي، على القطاعات الاقتصادية التالية:

- القطاع الزراعي
- قطاع الخدمات
- قطاع الصناعة والتعدين والإنشاءات
- قطاع القوات المسلحة

جـ. القسم أو المجموعة المهنية الكبرى (Major Group)

تشمل المجموعات المهنية الكبرى (الأقسام) عشر مجموعات هي: المشرعون وكبار الموظفين والمديرون، الاختصاصيون، الفنيون ومساعدو الاختصاصيين، الكتبة، العاملون في الخدمات والبيع، العاملون في الزراعة وصيد الأسماك، الحرفيون، مشغلو المصانع والآلات، العاملون في المهن الأولية، القوت المسلحة.

د. الجزء أو المجموعة المهنية الكبرى الفرعية (Sub- major group)

يتم تقسيم المجموعة المهنية الرئيسة الكبرى إلى مجموعات مهنية فرعية. ومن الأمثلة على ذلك تقسيم مجموعة الاختصاصين إلى أربعة أجزاء هي : الاختصاصيون في العلوم الفيزيائية والرياضيات والهندسة، الاختصاصيون في علوم الحياة والصحة، الاختصاصيون في التعليم، الاختصاصيون الآخرون.

هـ. الباب أو المجموعة المهنية الصغرى (Minor group)

يتم تقسيم المجموعة الفرعية إلى مجموعات مهنية صغرى. ومن الأمثلة على ذلك تقسيم مجموعة الاختصاصيين في العلوم الفيزيائية والرياضيات والهندسة إلى أربعة أبواب هي: الاختصاصيون في الفيزياء والكيمياء. الاختصاصيون في الرياضيات والإحصاء، الاختصاصيون في الحوسبة، المهندسون.

و. الفصل أو المهنة (Unit group)



تعرف المهنة بأنها مجموعات من الأعمال ذات الطبيعة والسمات المتجانسة، تغطي في العادة مستويات مهنية وأدائية مختلفة.
وتشمل كل مجموعة مهنية صغرى في العادة مجموعة من المهن، فالمجموعة المهنية الصغرى المتعلقة بالاختصاصيين في الفيزياء والكيمياء وما يرتبط بهم تشتمل على خمسة فصول هي : الفيزيائيون، الفلكيون، والراصدون،الجديرون، الكيميائيون،الجيولوجيون الجيوفيزيائيون.

ز. الأعمال

يعرف العمل بأنه مجموعة من المهام ذات الطبيعة المتجانسة التي يؤديها، جميعها أو بعضها، من يمارس ذلك العمل في مستوى مهني معين.
وتشمل كل مهنة مجموعة من الأعمال. فمجموعة الفيزيائيين مثلاً تشمل ثمانية أعمال في مجالات الميكانيكا والحرارة والضوء والصوت والكهرومغناطيسية والالكترونيات والمجال النووي والمجال العام.

ح. الترميز.

تعنى عملية الترميز بإعطاء رقم مستقل لكل عمل من الأعمال التي يشتمل عليها التصنيف المهني، ليحدد القطاع الاقتصادي الذي ينتمي إليه والعائلة المهنية الرئيسة والفرعية اللتين يقع ضمن إطارهما، والمهنة التي يرتبط بها، والمستوى المهني الذي يقع فيه.

ط. التوصيف المهني

يعنى التوصيف المهني بتحديد المهام والواجبات التي يتضمنها العمل الواحد ويؤديها من يمارسه، بالإضافة إلى تحديد المستوى المهني لذلك العمل.

عناصر ومتطلبات تطوير التصنيف المهني العربي

صدر التصنيف المهني العربي الموحد في عام 1989 ، وقد شهدت ميادين العمل العربية والعالمية منذ ذلك الوقت تطورات كمية ونوعية كبيرة، كما تأثرت بعوامل محلية وإقليمية ودولية عديدة، مما يستدعي جهوداً خاصة للتحديث والتطوير. ومن المعلوم أن مثل هذا المجهود يجري حالياً ضمن مشروع إقليمي يضم عدداً من الأقطار العربية بدعم من الحكومة الألمانية. ويمكن تلخيص متطلبات التطوير وعناصره بما يلي:-

• تطور أعداد المهن والأعمال في سوق العمل. ومن مظاهر هذا التطور دخول مهن وأعمال جديدة وخروج أخرى تجاوباً مع المتطلبات التنموية. فبينما اشتمل التصنيف المهني العربي الموحد الحالي على حوالي ألف وستمائة عمل فقط، من المتوقع أن يرتفع هذا العدد من الأعمال إلى ثلاثة آلالف عمل تقريباً ضمن مجالات النشاط الاقتصادي المختلفة.
• تطور مضامين المهن والأعمال وما تشتمل عليه من مهام وواجبات ومهارات، واتساع قاعدة هذه المهام والواجبات لتشمل مهارات الاتصال والمهارات العقلية العليا بالإضافة إلى مهارات العمل الأساسية تجاوباً مع متطلبات الاقتصاد المعرفي.
• تطور تقنيات وأساليب العمل، واتساع قاعدة الأتمتة، ونمو الحاجة لزيادة الإنتاجية مما ينعكس على آليات العمل وبيئته وخصائص العاملين وقدراتهم.
• ضرورة توفير عنصر التواؤم والتناسق مع التصنيفات المعيارية الدولية، في ضوء متطلبات العولمة، وبخاصة الاقتصادية منها، مما يستدعي استخدام لغة دولية مشتركة في تصنيف العمالة وتوصيف الأعمال.
• الحاجة للأخذ بعين الاعتبار الجهود الوطنية التي تمخضت في عدد من الأقطار العربية عن تطوير أدلة تصنيف وتوصيف مهني خاصة بها، مما يستدعي استثمار نواتج هذه الجهود والخبرات المتراكمة في تطوير التصنيف المهني العربي الموحد.
• أهمية تحسين إتاحية التصنيف المهني العربي الموحد لتسهيل استخدامه. ومن الوسائل الحديثة لذلك إنشاء موقع الكتروني خاص تتولى إدامته وصيانته منظمة العمل العربية التي تولت أصلاً إصداره في عام 1989 .

**استخدامات التصنيف والتوصيف المهني وتأثيرات العولمة**

فيما يلي ملخص لاستخدامات التصنيف والتوصيف المهني، مع الإشارة إلى انعكاسات هذه الاستخدامات في الوطن العربي في ضوء متطلبات العولمة وإملاءاتها، وبخاصة الاقتصادية منها:

أ. جانب العرض من القوى العاملة

يستخدم التصنيف والتوصيف المهني كأساس مرجعي لإعداد البرامج التعليمية والتدريبية في المستويات المختلفة بحيث يتجاوب مضمونها ونوعيتها مع متطلبات المهن والأعمال كما تمارس في سوق العمل. وينعكس ذلك بطبيعة الحال على الاختبارات وآليات التقييم لأداء الدارسين في ضوء المستويات المهنية المعتمدة في نظام التصنيف والتوصيف المهني تمهيداً لمنحهم الشهادات اللازمة وتصنيفهم كعاملين لدى التحاقهم بسوق العمل.
ولا يخفى في هذا المجال تأثيرات العولمة والتطورات العلمية والتقنية التي تطرأ باستمرار على المهام والواجبات والمهارات المطلوبة في سوق العمل، مما يستدعي التطوير المستمر لتوصيف الأعمال لتتجاوب مع هذه التأثيرات والتطورات .

ب. جانب الطلب على القوى العاملة

يعنى جانب الطلب على القوى العاملة، كما سبق الإشارة إليه، بتوفير العمالة اللازمة لأسواق العمل المحلية والإقليمية والعالمية. وكان من تأثيرات العولمة في هذا المجال نمو التكتلات الاقتصادية الإقليمية والعالمية وزيادة حركية العمالة محلياً وإقليمياً وعالمياً،

مما يستدعي أن يتوافر عنصر المواءمة والتناسق بين التصنيفات والتوصيفات المهنية المحلية مع مثيلاتها الإقليمية والعالمية. ومن هذا المنطلق يتولى التصنيف المهني العربي الموحد مهمة محورية في مجال حركية العمالة العربية، وبخاصة ضمن الإقليم العربي، وبما يتطابق ويتواءم مع التصنيفات العالمية، وفي مقدمتها :-

- التصنيف المعياري الدولي للمهن ISCO International Standard Classlfication of occupation
- التصنيف المعياري الدولي للتعليم ISCED International Standard Classlfication of Education

ومن ناحية أخرى يساعد التصنيف والتوصيف المهني، وبخاصة فيما يتعلق بتحديد المستويات المهنية ومستويات المهارة للعاملين، في توفير إطار مهني مناسب لحركية العمالة ورسم سياسات الأجور.

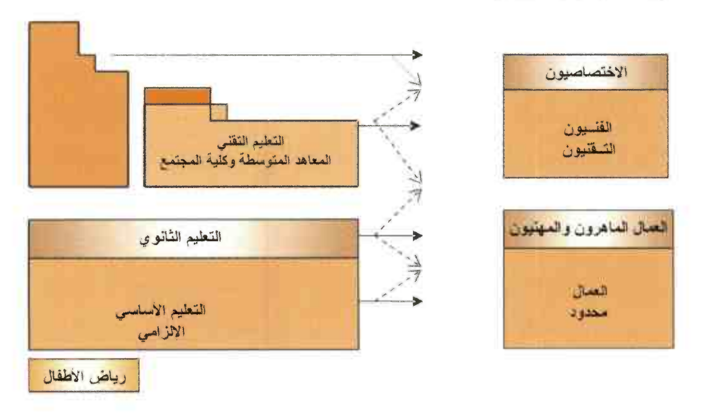
جـ. الروابط والقنوات بين العرض والطلب

من الواضح أن نظام التصنيف المهني هو أحد القنوات والروابط بين جانبي العرض من القوى العاملة والطلب عليها. فمستويات العمل المهني مثلاً في هذا النظام وكذلك المهن والأعمال المعتمدة فيه هي انعكاس لطبيعة الأعمال وخصائص العاملين في سوق العمل أو جانب الطلب على القوى العاملة من ناحية، وتنعكس بالتالي على المستويات والمراحل التعليمية وتخصصاتها ومضامينها من ناحية أخرى. وبالإضافة إلى كونه أحد الروابط والقنوات، فإن نظام التصنيف والتوصيف المهني المعتمد له تأثير مباشر أحياناً، وغير مباشر أحياناً أخرى، على الروابط والقنوات الأخرى، وفي مقدمتها خدمات التوظيف، والتوجيه والإرشاد التربوي والمهني، وهي خدمات يتم تقديمها للراغبين بالالتحاق بسوق العمل أو بالمؤسسات التعليمية لترشيد اختياراتهم وتوفير المعلومات اللازمة لهم والتي تساعدهم في اتخاذ القرار الذي يلائم قدراتهم واستعداداتهم.

وقد انعكست التطورات الحديثة، وبخاصة فيما يتعلق بتقنيات المعلومات والاتصال، على هذه الخدمات، بحيث أصبح بالإمكان استثمار هذه التقنيات لأغراض التوظيف والتوجيه والإرشاد الالكتروني عن طريق النظم والبرمجيات المختلفة المتاحة للاستخدام الذاتي من قبل صاحب العمل والباحث عن عمل والدارس. ولا يخفى أن الإطار المرجعي لهذه الخدمات وغيرها من الروابط والقنوات هو نظام التصنيف والتوصيف المعتمد.

د. مستويات العمل المهني

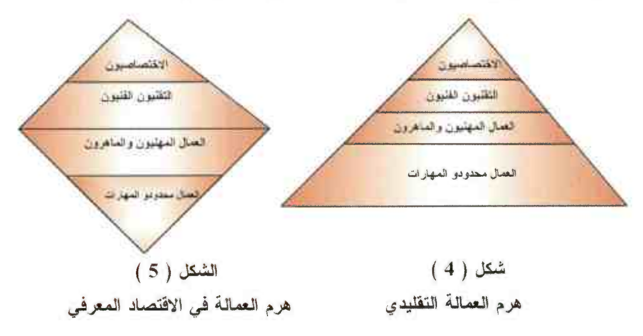
على الرغم من أن التصنيف المهني العربي وضع تعريفاً لكل واحد من مستويات العمل المهني المشار إليها آنفاً بما ينعكس على متطلبات الاعداد والتأهيل لها، فإنه لم يحدد طبيعة الارتباط بينها وبين المراحل والمستويات التعليمية بشكل مباشر. ويبين الشكل (3) مثل هذا الارتباط الذي يتسم بالمرونة كما تعبر عنه الأسهم المتقطعة في الشكل.




**الشكل (3): العلاقة بين مراحل التعليم ( مصادر العرض ) ومستويات العمل المهني**

وستعمل التوجهات والتطورات العالمية وتقنيات المعلومات والاتصال الحديثة على التأثير على العلاقة بين مراحل التعليم ومستوياته من ناحية ومستويات العمل المهني من ناحية أخرى ضمن بُعدين رئيسين،هما :

- تطور دور التعليم غير النظامي والتعلم الذاتي بشكل عام والتعليم الالكتروني (الافتراضي) والتعلم عن بعد بشكل خاص لأغراض الإعداد والتأهيل لمستويات العمل المهني المختلفة.
- تناقص احتمالات الانتقال من مستوى مهني معين إلى مستوى مهني أعلى دون إعداد وتأهيل مناسبين سواء عن طريق التعليم النظامي أو غير النظامي.
- زيادة الحاجة إلى الاختصاصيين والتقنيين (الفنيين) على حساب العمال المهنيين والماهرين ومحدودي المهارات، والانتقال من شكل الهرم التقليدي في مستويات العمل المهني (الشكل4) إلى شكل المعين أو الهرمين المتحدين في القاعدة (الشكل 5).




شكل ( 4 ) هرم العمالة التقليدي

الشكل ( 5 ) هرم العمالة في الاقتصاد المعرفي

هـ. التوصيف المهني وخصائص عمال المعرفة

يكثر الحديث حالياً عن المجتمع المعرفي الذي أصبحت فيه المعرفة، والتي تشمل التطورات العلمية والتقنية والاختراعات وغير ذلك،

مصدراً رئيساً للثروات الوطنية في الدول المتطورة.

ولابد أن ينعكس ذلك بطبيعة الحال على خصائص العاملين واحتياجاتهم المهارية ومتطلبات إعدادهم وتأهيلهم، بما ينعكس على مضامين تصنيفهم وتوصيف أعمالهم. وبذلك أصبح من المناسب الحديث عن حاجة المجتمعات، وبخاصة المتطورة منها، إلى عمال المعرفة، الذين يستطيعون التعامل مع متطلبات المهن والأعمال في الاقتصاد المعرفي. ويمكن القول أن إعداد عمال المعرفة وتأهيلهم يجب أن يراعي تزويدهم بثلاث مجموعات من المهارات وهي:

• مهارات العمل الأساسية، وتشمل:

المعارف، المهارات الأدائية، الاتجاهات السليمة، استخدام التقنيات الحديثة، التخطيط، التنظيم، الإدارة، الانضباطية، الصحة والسلامة المهنية.

مهارات الاتصال والتعامل، وتشمل:

الاتصال، التعامل، العمل في فريق، مراعاة بيئة العمل الثقافية.

• المهارات التطويرية والعقلية العليا، وتشمل :

التعلم الذاتي، التفكير المنظم، التفكير الناقد، حل المشكلة، النهج التطبيقي، التكيف، الإبداع، المبادرة، المجازفة المحسوبة، الزيادة، التنبؤ، الاستقلالية.

تطوير التصنيف المهني العربي: النتائج والآثار

فيما يلي عرض لأهم النتائج والآثار المتوقعة لتطوير التصنيف المهني العربي بما يراعي متطلبات العولمة والتعامل الرشيد معها:

• توفير الأسس والإطار العام للتعاون بين الأقطار العربية في مجال برامج تنمية الموارد البشرية في المجالات والمستويات المختلفة.

• توحيد مرجعية المعايير والاختبارات وأسس التقييم والمؤهلات المهنية.

• بناء برامج التعليم والتدريب في الأقطار العربية على تصنيف وتوصيف مهني حديث يتواءم مع نظم التصنيف والتوصيف العالمية، ويعكس المهن والأعمال التي يمارسها العاملون في سوق العمل من حيث مضامينها ومستوياتها.

• المساعدة على الاعتراف المتبادل بمؤهلات العاملين ومستوياتهم، بما يساهم في تسهيل انتقال العمالة العربية وحركيتها إقليمياً ودولياً.

• توفير قنوات ارتباط موثوقة بين أصحاب العمل من ناحية والعاملين أو الباحثين عن عمل من ناحية أخرى فيما يتعلق بالتوظيف والاستخدام والمؤهلات المهنية ومستويات المهارة والأجور وغير ذلك.

• توفير المرجعية للمساهمة في رفع الكفاءة ومستوى المهارة للعاملين في سوق العمل بما يتوافق مع المتطلبات الجديدة للتصنيف المهني .

• تحسين نوعية الخدمات ومستويات الأداء في سوق العمل، ويشمل ذلك تحسين بيئة العمل ومتطلبات السلامة والصحة المهنية.

• إمكانية بناء البيانات والإحصاءات ونظم المعلومات المتعلقة بجانبي العرض والطلب للموارد البشرية ودراستها وتحليلها بشكل دقيق ووظيفي بالاعتماد على أداة موثوقة للتصنيف والتوصيف المهني.

• إمكانية المقارنة مع نتائج البيانات والإحصاءات ونظم المعلومات على المستوى الإقليمي والدولي.

• تطوير خدمات التوظيف والتوجيه والإرشاد التربوي والمهني وزيادة فاعليتها بسبب توافر مرجعية وأداة مهمة لدعمها وهي أداة التصنيف والتوصيف المهني.

**المراجع**


1- المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (مشروع المنار) التصنيف الأردني المعياري للمهن، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، عمان ( الأردن )، 2003 .

2- المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (مشروع المنار) التصنيف الأردني المعياري للتعليم، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، عمان ( الأردن )، 2004.

3- مكتب العمل العربي (منظمة العمل العربية)، التصنيف المهني العربي، مكتب العمل العربي، القاهرة، 1990 .

4- مكتب العمل العربي ( منظمة العمل العربية )، التصنيف الدولي المعياري للمهن والتصنيف المهني العربي: دراسة مقارنة، مكتب العمل العربي، القاهرة، 1993.

5- مؤسسة التدريب المهني، التصنيف والتوصيف المهني الأردني: عائلة المهن الكهربائية: قوى، مؤسسة التدريب المهني، عمان، 1994.

6-المؤسسة الوطنية للاستخدام، تصنيف المهن في لبنان (جزءان)، المؤسسة الوطنية للاستخدام (الجمهورية اللبنانية)، بيروت، 2005

7-Human Resources Development Canada' National Occupational Classification: Index of Titles" Canda Communication Group, Ottawa (Canada) 1994.

8. Center for Civic Education' National Standards for Civics and Government' Center for Civic Education' Calabasas (California)' 1994.

9. International Labour Oganisation' (ILO) International Standard Classifcation of occupations ( ISCO) ILO' 1988.

10. UNESCO' International Standard Classifcation of Education ( ISCED)' UNESCO' 1997.

# البيـــئة المدرســية

د. وئام عبد العزيز العاشق

تسند المجتمعات مهمة التربية إلى المؤسسات التعليمية، وتعتمد عليها بشكل كبير لبناء قاعدة ثقافية مشتركة لدى أبنائها. وتوفير خبرات متنوعة ومنظمة تكفل لهم نموا جسديا وعقليا ونفسيا واجتماعيا، وتكسبهم المعلومات والمهارات والقدرات المرغوبة، وتؤسس الاتجاهات الإيجابية لديهم.

ويمثل المبنى المدرسي البيئة المتكاملة التي يعيش فيها التلميذ طيلة اليوم الدراسي، والتي تؤثر مباشرة على مستواه الصحي والتحصيلي(1). لأن المبنى المدرسي ليس بناء هندسياً فقط بل بناء هندسي وتربوي وصحي لابد أن تتوافر فيه كافة المقومات التي تحقق الأهداف التعليمية، وتساعد على تنمية الإبداع لدى التلاميذ(2).

ولكي يكون المبنى المدرسي بيئة صحية مناسبة لتحقيق الغايات المرجوة منه فلا بد أن تتوافر فيه مواصفات أساسية كالموقع الملائم، وطريقة التصميم العلمية، وعدد الطوابق، ومساحة الأفنية والساحات والملاعب، وحجم حجرات الدراسة، ونوع إضاءتها، ونوعية الأثاث والمعدات والأدوات الموجودة فيها، وكذلك حجم وعدد السلالم والممرات ومخارج الطوارىء. بالإضافة إلى توافر عناصر السلامة والأمان في المبنى والساحات والمعامل والحجرات والتأمينات الكهربائية(3، 4 و 5).

وقد أكدت العديد من المنظمات المهتمة بصحة الأطفال على حق كل طفل في التمتع بنمو سليم في بيئة منزلية ومدرسية ومجتمعية صحية كضمان لمستقبل أفضل (6). وقد ذكر تقرير صادر عن منظمة الصحة العالمية أن مدارس عديدة حول العالم تجد صعوبة في تلبية الاحتياجات الجسمية والعقلية والاجتماعية للأطفال واليافعين، وأن العديد من المدارس تعجز عن توفير البيئة الصحية الملائمة لتلاميذها(3). ومن المعروف أن هؤلاء التلاميذ يمرون خلال سنوات تعليمهم الأساسي بمراحل نمو وتطور بدنيا ونفسيا واجتماعيا. كما أنهم يمضون ساعات طويلة من يومهم لمدة سنوات عديدة من عمرهم في هذه البيئة المدرسية(7). ولذلك أشارت بعض تقارير منظمة الصحة العالمية إلى خطورة إهمال المبنى المدرسي. وسوء تنظيمه. وقلة صيانته. ونوهت إلى الانعكاسات السلبية على صحة الأطفال الناجمة عن ذلك الإهمال كالإصابة بالأمراض التنفسية والإسهالات والطفيليات الجلدية والمعوية والحوادث المختلفة(8، 9 و 10).

وقد أولت الجماهيرية العظمى اهتماما كبيرا بقطاع التعليم. وعملت على تشييد عدد كبير من المنشآت التعليمية المخصصة لمرحلة التعليم الأساسي ومتابعتها وصيانتها(11). ومن الأهمية الكشف عن أوضاع هذه المدارس وتقييمها من خلال أبحاث ميدانية. ولذلك أُجريت هذه الدراسة التي تهدف إلى إلقاء الضوء على البيئة الطبيعية لمدارس التعليم الأساسي بشعبية طرابلس (العاملة خلال العام الدراسي 2004/2005م) للتعرف على مدى مطابقتها للمواصفات والمعايير اللازمة للمحافظة على صحة التلاميذ وتعزيزها.

## مواصفات المبنى المدرسي:

للمبنى المدرسي مجموعة من الشروط والمواصفات تتحقق من خلالها صحة النفسية والجسمية للتلاميذ(12، 13، 14، 15 و 16) ومن أهمها الآتي:

### أ- موقع المبنى المدرسي:

❖ أن يقام المبنى المدرسي على أرض غير ملوثة بالنفايات.

❖ أن يقع في منطقة يسهل الوصول إليها، وقريبة من الخدمات العامة مثل إمدادات الكهرباء، والمياه، والطرق الممهدة.

❖ أن يقع في منطقة جيدة التهوية بعيدة عن مصادر الضوضاء والتلوث كالمناطق الصناعية، وأماكن تخزين المواد الخطرة، ومناطق التخلص من النفايات.

❖ أن تتوافر حوله مساحات فضاء تضمن وصول أشعة الشمس والهواء لكافة جهات المبنى.

❖ أن تتناسب مساحة حدائقه وملاعبه وساحاته مع أعداد الدارسين به.

❖ أن تكون ساحاته نظيفة ممهدة، وأن يغطى جزء منها بمظلات واقية من أشعة الشمس.

❖ أن يشيد على طراز مناسب لعمر المتعلم، واحتياجات العملية التعليمية، ومساحة الأرض المتوفرة لإقامة المبنى المدرسي. وأن يراعى نوع العوامل البيئية للمنطقة التي يشيد بها. وأن لا يتم التقيد بطراز واحد يطبق في مختلف المناطق الجغرافية بالدولة.

❖ أن لا يتجاوز ارتفاع المبنى المدرسي ثلاثة أدوار.

❖ أن تكون ممراته واسعة وفسيحة وخالية من العوائق والأثاث.

❖ أن تتواجد أربعة مخارج منفصلة ومتباعدة للمنشآت التي تبلغ طاقتها الاستيعابية ألف شخص بسعة 125 سم لكل مخرج، وتزداد بمعدل مخرج واحد بالسعة نفسها لكل 500 شخص يزيد عن الألف. وأن تؤدي تلك المخارج إلى مناطق آمنة.

❖ أن تتواجد مخارج وسلالم طوارئ لكل دور حسب طاقته الاستيعابية من الأشخاص مزودة بأبواب سهلة الفتح من الداخل إلى الخارج بواسطة الدفع من الداخل.

❖ أن تؤمن فتحات إمداد التيار الكهربائي ذات المستوى المنخفض.

❖ أن تستعمل تمديدات كهربائية من أنواع وأحجام مناسبة مطابقة للمواصفات القياسية المعتمدة بالدولة.

❖ أن تتوافر قواطع التيار الكهربائي المناسبة في كافة أقسام المبنى، وأن يتوافر قاطع عام يسمح بفصل التيار الكهربائي عن المبنى



بأكمله في حالة الضرورة.

❖ أن يتواجد عدد مناسب من طفايات الحريق في الممرات والمختبرات والمعامل، وأن تعلق بالقرب من الأبواب والمخارج.

❖ أن يتواجد نظام إنذار عام آلي أو يدوي.

ب) الحجرات الدراسية:

❖ أن تكون مساحتها الكلية (48 مترا مربعا). وأن تكون أبعادها 6×8 مترا وذلك للصف الواحد. وأن يتراوح ارتفاع السقف ما بين 3,5 إلى 4 أمتار بحيث يتوافر لكل متعلم مساحة داخل الفصل تتراوح بين1,5-2 مترا مربعا. وأن لا يتجاوز عدد المتعلمين بالفصل الواحد 30 متعلماً .

❖ أن تكون إضاءة الحجرات الدراسية مناسبة من ناحية القوة والنوعية والتوزيع على كافة الأسطح، والأفضل أن تكون طبيعية. وأن تحتل النوافذ سدس المساحة الكلية لأرضية الصف. بحيث توزع النوافذ بطريقة تضمن التهوية الجيدة، وتجدد الهواء بمعدل 6 مرات في الساعة الواحدة. ويمكن الاستعانة بوسائل التهوية الميكانيكية داخل القاعات الكبيرة والمسارح والمعامل.

❖ أن يكون زجاج النوافذ أبيض وشفافاً. وعند استخدام الإضاءة الصناعية يجب أن توزع المصابيح بطريقة تمنع تكون الظلال في الحجرة الدراسية.

❖ أن تكون حواف النوافذ السفلية مرتفعة قليلاً عن مستوى المقاعد، وحوافها العلوية قريبة من السقف لتقليل خطر التيارات الهوائية على المتعلمين، والسماح بخروج الهواء الساخن الناشئ عن التنفس.

❖ أن يكفل المبنى عدم تسرب الضوضاء الخارجية إلى حجرات الدراسة، وأن يوزع الصوت داخل حجرات الدراسة بطريقة مناسبة.

### ب- الأثاث المدرسي:

❖ أن يتميز الأثاث المدرسي بالمتانة وسهولة الصيانة والقابلية للحركة.

❖ أن يلائم التكوين البدني للطفل.

❖ أن تستخدم مناضد ومقاعد وكراسي مناسبة لأطوال وأعمار المتعلمين بحيث يمكن ضبط ارتفاعاتها وفقا لأطوالهم، وأن يكون ارتفاع المقعد عن الأرض مساويا لطول ساق المتعلم مقاسا من خلف مفصل الركبة حتى سطح القدم.

❖ أن يكون عرض المقعد مساويا لثلثي طول عظمة الفخذ مع ترك الثلث الأمامي من الفخذ حرا وبعيدا عن الحد الأمامي للمقعد وذلك لمنع حدوث ضغط على الشريان المأبطى.

❖ أن تكون الحافة الأمامية للمقعد متداخلة مع الحافة الأمامية للدرج.

❖ أن لا تصدر المقاعد أصواتا مزعجة عند تحريكها.

❖ أن لا تلتصق الأدراج والكراسي الجانبية بالحائط.

❖ أن يكون لون السبورة اسود أو اخضر داكناً يساعد على وضوح الرؤية. وأن توضع في منتصف الجدار المواجهة للمتعلمين على ارتفاع مناسب.

### ج- المرافق الصحية:

❖ أن تتوافر دورة مياه واحدة لكل خمسة وعشرين طالبا.

❖ أن تكون أحواض الغسيل مناسبة لعدد المتعلمين، وأن يكون ارتفاع المغسلة مناسبا لأطوال المتعلمين (حوالي 60 سم).

❖ أن يتم التخلص دوريا من القمامة عن طريق عربات مجهزة.

❖ أن يتم الاهتمام بنظافة المقصف المدرسي وتهويته، ونظافة الأطعمة والمشروبات التي تقدم للمتعلمين، وكذلك نظافة الأدوات المستخدمة في تحضير الطعام.

❖ أن يتم مراقبة صحة المشتغلين بتحضير الطعام وتداوله. والتأكد دوريا من خلوهم من الأمراض المعدية، ومن إلمامهم بالعادات الصحية السليمة المتبعة في إعداد الطعام.

❖ أن تغلف الأطعمة المعدة للاستعمال جيدا.

## إجراءات ومنهجية الدراسة:

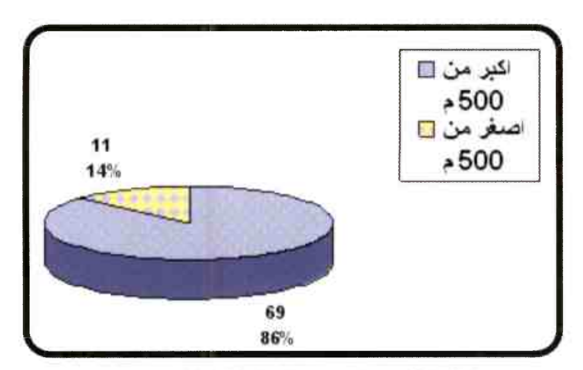
- للحصول على بيانات الدراسة تم استخدام أسلوب الملاحظة العلمية المنظمة بواسطة استمارة تحوي أسئلة محددة. وذلك بعد الاطلاع على مواصفات المباني المدرسية ومرافقها، وعلى الأبحاث الميدانية حول البيئة المدرسية العالمية والمحلية. وتم اختيار مجموعة من المواصفات لتضمينها الاستمارة. ويضمن استخدام هذه الاستمارة السرعة والدقة في تسجيل المشاهدات عند إجراء الزيارة الميدانية لكل مدرسة. وقد تم تحكيم الاستمارة، والتأكد من صدقها وثباتها. وتمت تجربتها ميدانيا من خلال دراسة استطلاعية. ووضعت الاستمارة في صورتها النهائية مكونة من (26) فقرة.

- أجريت الزيارات الميدانية لمدارس التعليم الأساسي بشعبية طرابلس بعد إتمام الإجراءات الإدارية المطلوبة، والحصول على الموافقات اللازمة، وذلك خلال شهري التمور والحرث 2004م. وقد تم جمع البيانات وإجراء التحليل الإحصائي اللازم لها.

- تم اختيار عينة الدراسة باتباع طريقة العينة العشوائية البسيطة. حيث مثل العدد الكلي لمجتمع مدارس مرحلة التعليم الأساسي المستهدفة للدراسة (225) مدرسة تعليم أساسي(قطاع عام). وقد وقع الاختيار العشوائي على 80 مدرسة منها. وقد بلغت نسبة المدارس المختلطة (73,75٪). وبلغت نسبة المدارس التي يتم التدريس فيها خلال فترتي الصباح والمساء (72,50٪) من مدارس العينة.

جدول (1) يبين موقع المبنى المدرسي:

| موقع المبنى المدرسي | نعم | النسبة% | لا | النسبة % | مجموع المدارس |
|---|---|---|---|---|---|
| مناسب للحي الذي يخدمه | 79 | 98.75 | 1 | 1.25 | 80 |
| بعيد عن الطرق السريعة | 64 | 80.00 | 16 | 20.00 | 80 |
| بعيد عن المصانع | 79 | 98.75 | 1 | 1.25 | 80 |
| بعيد عن الروائح الكريهة | 78 | 97.50 | 2 | 2.50 | 80 |
| بعيد عن الضوضاء | 60 | 75.00 | 20 | 25.00 | 80 |



شكل (1) يبين حجم الساحات بالمدارس

## النتائج والمناقشة:

### أولا/ المواصفات العامة للمباني المدرسية:

المناقشة: من خلال استعراض نتائج الدراسة المبينة أعلاه يمكن ملاحظة مدى ملاءمة موقع المبنى المدرسي لاستعمال تلاميذ مرحلة التعليم الأساسي. حيث شيدت معظم المدارس داخل الأحياء السكنية التي تخدمها. كما كان أغلبها بعيد عن الطرق السريعة، ومداخن المصانع، والروائح الكريهة. وكذلك تميزت ساحاتها بالاتساع. بالإضافة إلى أن عدد طوابق المدارس كان مناسبا لاستخدام تلاميذ مرحلة التعليم الأساسي ، وغالبا ما تهتم إدارات المدارس التي تمت زيارتها (عينة الدراسة) بتخصيص حجرات الطابق الأرضي لتلاميذ الفصول الأولى من مرحلة التعليم الأساسي حفاظا على سلامتهم. إلا أن مشكلة الضوضاء وضيق الساحات تواجدت في بعض المدارس المطلة على الشوارع الرئيسة التي تقع في مركز مدينة طرابلس التجاري والخدمي.

جدول (2) يبين عدد طوابق المبنى المدرسي:

| عدد طوابق المبنى المدرسي | العدد | النسبة المئوية % |
|---|---|---|
| طابق واحد | 5 | 6.25 |
| طابقان اثنان | 27 | 33.75 |
| ثلاثة طوابق | 48 | 60.00 |
| المجموع الكلي | 80 | 100 |

جدول (3) يبين الصيانة المدرسية:

| صيانة المدرسة | عدد المدارس | النسبة المئوية % |
|---|---|---|
| مدارس لم يتم صيانتها | 1 | 1.25 |
| مدارس عمليات الصيانة جارية فيها وقت الزيارة | 18 | 22.50 |
| مدارس استكملت صيانتها | 60 | 75.00 |
| مدارس جديدة لم تحتج للصيانة بعد | 1 | 1.25 |
| المجموع الكلي | 80 | 100 |

وقد أوضحت النتائج كذلك أن عمليات الصيانة قد شملت معظم المباني المدرسية. كما أوضحت النتائج أن عمليات الصيانة جارية عند القيام بالزيارة الميدانية في 22,5 ٪ من مدارس عينة الدراسة. وقد لوحظ وجود بعض مواد البناء الخطرة متناثرة في الساحات والممرات كقطع الخشب، وشرائح الزجاج، وأسياخ الحديد والمسامير، وأسلاك الكهرباء، الأمر الذي يشير إلى إهمال شركات الصيانة. وعدم حرص المسؤولين فيها على توخي الحذر، واتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية التلاميذ.

وبالنسبة لمساحة الحجرات الدراسية تبين النتائج أنها قد تراوحت مابين 16 م2 إلى 96 م2 بينما تراوح عدد التلاميذ الدارسين بالحجرات مابين 20 إلى 44 تلميذا. وتوضح النتائج أن عدد 26 حجرة دراسية تمت زيارتها لم تكن مناسبة لعدد التلاميذ الدارسين فيها (بنسبة 32,50٪ من إجمالي عينة المدارس)، وأن 7,5٪ من مدارس العينة لم تكن فصولها مضاءة بشكل كاف مما يضر بصحة التلاميذ(10 ، 17).

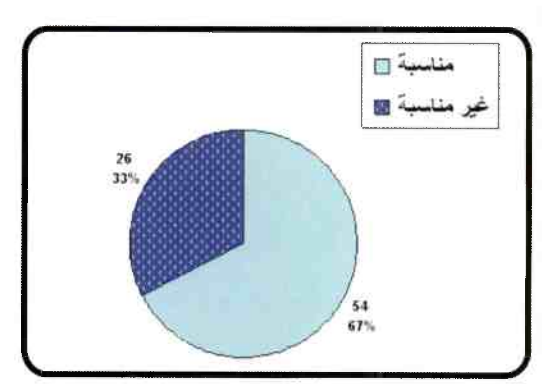
ويمكن تعليل التفاوت الكبير في أحجام الفصول الدراسية باستغلال بعض المدارس لحجرات النشاط المدرسي الصغيرة وتحويلها إلى فصول دراسية. كما أن الفصول المزدحمة الضيقة تواجدت في بعض المدارس ذات الطراز القديم، وكذلك في بعض المدارس التي شيدت أصلا على أعمدة ثم أقفلت المساحات الأرضية التي تقع تحت الأعمدة، وذلك لاستغلالها لبعض الأغراض المدرسية كالتخزين والنشاط الفني، ولكن مع ازدياد أعداد التلاميذ، أو نتيجة لعدم وجود حجرات بالدور الأرضي يمكن تخصيصها لتلاميذ الصفوف الأولى اضطرت إدارات بعض

جدول (4) يبين مساحة الحجرات الدراسية:

| مساحة الحجرات الدراسية | عدد المدارس | النسبة المئوية % |
|---|---|---|
| 16م2 _ 36م2 | 21 | 26.25 |
| 37م2 - 56 م2 | 28 | 35.00 |
| 57 م2 - 76م2 | 2 | 2.50 |
| 77م2 - 96م2 | 29 | 36.25 |
| المجموع الكلي | 80 | 100 |

جدول(5) يبين عدد التلاميذ بالحجرات الدراسية:

| عدد التلاميذ بالحجرات الدراسية | عدد المدارس | النسبة المئوية % |
|---|---|---|
| 20 - 30 | 58 | 72.50 |
| 31 - 40 | 21 | 26.25 |
| 41 - 44 | 1 | 1.25 |
| المجموع الكلي | 80 | 100 |




شكل (2) يبين مدى مناسبة مساحة الحجرات الدراسية لأعداد التلاميذ الدارسين بها

جدول (6) يبين نوع وجودة إضاءة حجرات الدراسة:

| الإضاءة | جيدة | النسبة % | غير جيدة | النسبة % | مجموع المدارس |
|---|---|---|---|---|---|
| شبابيك | 74 | 92.50 | 6 | 7.50 | 80 |
| مصابيح | 62 | 77.50 | 18 | 22.50 | 80 |

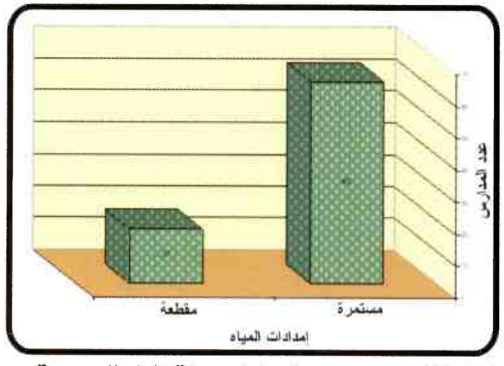
جدول(7) يبين مدى مناسبة الأثاث المدرسي لاستعمال التلاميذ:

| مناسبة الأثاث | عدد المدارس | النسبة المئوية % |
|---|---|---|
| مناسب جدا | 28 | 35.00 |
| متوسط | 43 | 53.75 |
| غير مناسب | 9 | 11.25 |
| المجموع الكلي | 80 | 100 |

المدارس إلى تشغيلها كفصول دراسية بغض النظر عن أنها لا تستوفي شروط ومواصفات الحجرة الدراسية. وقد لاحظت الباحثة من ناحية أخرى أن العديد من الفصول الكبيرة لا يتواجد بها إلا عددا قليل من التلاميذ. وقد يعود هذا الازدحام في بعض الحجرات الدراسية ببعض المدارس، والنقص الواضح لأعداد التلاميذ بحجرات أخرى إلى سوء توزيع التلاميذ على المدارس، أو قد يكون مرد ذلك إلى الظروف اجتماعية أخرى تجعل التلاميذ يفضلون التكدس في مدارس معينة.

أما بالنسبة للأثاث المدرسي فقد أوضحت نتائج الزيارات الميدانية أنه كان مناسبا لاستعمال تلاميذ مرحلة التعليم الأساسي في 28 مدرسة فقط. (35٪من إجمالي العينة). ولم يطابق الشروط الفنية والصحية التي تراعي النمو البدني للأطفال في باقي مدارس العينة. وتؤكد الأبحاث في هذا المجال على ضرورة أن يكون الدرج والمقعد قطعة واحدة مترابطة، وأن يكون ارتفاع المقعد متلائما مع ساق التلميذ بحيث إذا جلس عليه استقرت قدماه على الأرض وظل ظهره ملاصقا لمسند المقعد على الطرف الأسفل للوحة الكتف. كما تؤكد الأبحاث على أن تكون الحافة الأمامية للمقعد متداخلة إلى حد ما مع حافة الدرج المواجه للتلميذ حتى لا يتعود على الانحناء للكتابة (3، 16). وقد كان الأثاث بصفة عامة من النوع الجيد والمتين. إلا أن تباين أطوال تلاميذ مرحلة التعليم الأساسي الذي يظهر بشكل واضح نتيجة تباين معدلات نموهم الجسدي قد جعل هذه المقاعد ذات الحجم الثابت وغير القابل للتعديل تناسب فئة منهم فقط ولا تناسبهم كلهم. كما أن هذه المقاعد قد تناسب التلاميذ الأكبر سنا ممن يدرسون صباحاً ولا تناسب التلاميذ الأصغر سناً ممن يدرسون بنفس المكان في الفترة المسائية.

**ثانيا/ مواصفات مرافق المبنى المدرسي:**




شكل (3) يبين مدى استمرار إمدادات المياه للمدرسة

**المناقشة:** أوضحت نتائج الدراسة أن 21,25٪ من مدارس العينة تعاني من مشكلة تقطع إمدادات المياه. ولا يجد التلاميذ مياها داخل دورات المياه وأحواض الغسيل والمقصف المدرسي لفترات طويلة. وأن عدداً من مدارس العينة تعاني من نقص شديد في عدد المغاسل الملحقة بدورات المياه، وفي أعداد المراحيض الصالحة للاستعمال. الأمر الذي من شأنه أن يؤثر سلبا على صحة تلاميذ هذه المرحلة الدراسية(17، 18). ويلاحظ أنه بالرغم من انقضاء زمن يسير على استكمال أعمال الصيانة ببعض المدارس فإن حنفياتها ومغاسلها قد كُسرت. ومراحيضها قد انسدت. وقد علل المسؤولون بالمدارس هذه الأعطال السريعة بفقدان الجودة النوعية للمواد الصحية المستخدمة من قبل الشركات القائمة بأعمال

الصيانة، وإهمال المشرفين على المدارس، وسوء استخدام التلاميذ لهذه المرافق الصحية.

وتوضح النتائج من ناحية أخرى أن 41,25٪ من المدارس لا يتوافر فيها مقر أو حجرة مخصصة لتقديم الخدمات الصحية المدرسية. وفي بعض المدارس تغيرت مهام تلك الحجرات التي كانت معدة أساسا كعيادة مدرسية وتم تحويلها إلى حجرة لاستراحة المدرسين أو مخزن.

أما بالنسبة لمطفئة الحريق فهي لم تتواجد في معظم مدارس العينة، بالإضافة إلى أن 38,75٪ من تلك المدارس لم تحظ بخدمات نقل القمامة. ولذلك يضطر العاملون بها إلى حرقها بعد تراكمها في ساحة المدرسة. مما يؤثر سلبا على صحة التلاميذ(17، 18 ، 19).

وتبين النتائج كذلك أن بعض المدارس غير نظيفة، وتتراكم في فصولها وممراتها وساحاتها الأوساخ وبقايا الأطعمة والعلب والزجاجات الفارغة. كما أن أكثر من نصف المدارس التي شملتها الدراسة كانت دورات المياه بها متسخة، مما يلفت النظر إلى ضرورة بذل الجهود لحل هذه المشكلة. وتوضح النتائج المعروضة أعلاه أيضا أن 12,5٪ من المدارس التي شملتها الدراسة لا تتوافر فيها خدمات المقصف المدرسي، وأن مستوى نظافة المقصف المدرسي متدنية في بعض المدارس التي بها مقاصف مما يهيئ فرصاً كبيرة لإصابة التلاميذ بالعديد من الأمراض المعدية المنتقلة عبر الطعام (17 ، 18).

## التوصيات:

في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة توصي الباحثة بما يلي:

❖الاهتمام بنظافة المباني المدرسية ومرافقها الخدمية.

❖إمداد المدارس بالمياه النظيفة والمحافظة على استمرارها.

❖تجهيز عيادات الصحة المدرسية داخل المباني المدرسية، وتزويدها بمستلزماتها الطبية.

❖ منع ازدحام الفصول، وذلك بواسطة التنسيق بين إدارات المدارس التي تقع ضمن الحي الواحد.

❖تخصيص فترة العطلة الصيفية لإجراء عمليات صيانة المباني المدرسية، وفي حال تعذر ذلك يجب فصل القواطع التي تجري بها الصيانة بواسطة أسوار مؤقتة لمنع اقتراب التلاميذ من مواد البناء الخطرة.

❖عدم استخدام الحجرات التي لا تطابق المواصفات الصحية لأغراض التدريس.

❖استعمال المقاعد القابلة للتعديل لتناسب أطوال التلاميذ، والاعتناء بتوزيع التلاميذ على المقاعد المناسبة لأطوالهم.

❖الاهتمام بجودة المواد الصحية المستخدمة في صيانة المدارس.

❖توفير مطفئة حريق لكل قاطع من قواطع المبنى المدرسي.

❖توفير خدمات نقل القمامة، ومنع حرقها داخل ساحات المدارس.

جدول (8) يبين عدد المغاسل الصالحة للاستخدام بدورات المياه:

| عدد المغاسل الصالحة للاستخدام بدورات المياه | عدد المدارس | النسبة المئوية % |
|---|---|---|
| اقل من 5 | 50 | 62.50 |
| 5 - 10 | 16 | 20.00 |
| أكثر من 10 | 14 | 17.50 |
| المجموع الكلي | 80 | 100 |

جدول (9) يبين عدد المراحيض الصالحة للاستخدام بالمدارس:

| عدد المراحيض الصالحة للاستخدام | عدد المدارس | النسبة المئوية % |
|---|---|---|
| اقل من 5 | 27 | 33.75 |
| 5 - 10 | 18 | 22.50 |
| أكثر من 10 | 35 | 43.75 |
| المجموع الكلي | 80 | 100 |

جدول(10) يبين وجود حجرة العيادة بالمدرسة وصلاحيتها للاستعمال:

| وجود حجرة العيادة بالمدرسة وصلاحيتها للاستعمال | العدد | النسبة المئوية % |
|---|---|---|
| صالحة | 24 | 30.00 |
| متوسطة | 17 | 21.25 |
| غير صالحة | 6 | 7.50 |
| غير موجودة | 33 | 41.25 |
| المجموع الكلي | 80 | 100 |

جدول (11) يبين مدى توافر مطفئة الحريق بالمدارس:

| توافر مطفئة الحريق | عدد المدارس | النسبة المئوية % |
|---|---|---|
| متوافرة | 9 | 11.25 |
| غير متوافرة | 71 | 88.75 |
| المجموع الكلي | 80 | 100 |

## المراجع:

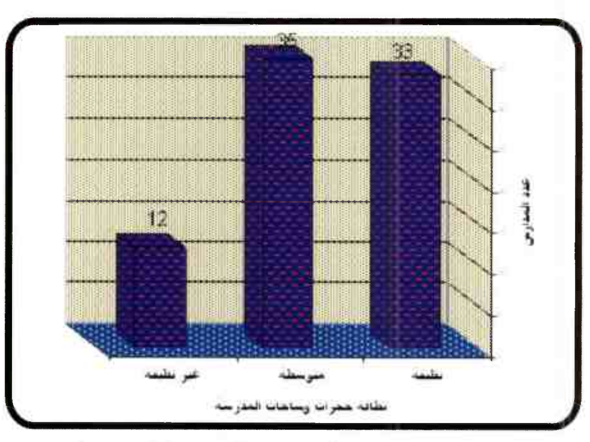

❖ حكمت فريحات وآخرون. مبادىء في الصحة العامة . ط1 عمان: دار اليازورى ،2002: 207- 216 .

❖ مجدي إسماعيل. أثر البيئة المدرسية على تنمية الإبداع العلمي لدى طلاب المرحلة الإعدادية. المؤتمر العلمي الثالث: مناهج العلوم للقرن الحادي والعشرين1999. : 451-485

*Winblad U . Dudley E. Primary School Physical Environment and Health: WHO global school health initiative. Geneva, World Health Organization (WHO, Information Series on School Health: document two; unpublished document

جدول(12) يبين طرق التخلص من القمامة:

| طرق التخلص من القمامة | عدد المدارس | النسبة المئوية % |
|---|---|---|
| الحرق فقط | 31 | 38.75 |
| عربة القمامة فقط | 44 | 55.00 |
| الحرق في حالة تأخر عربة القمامة | 5 | 6.25 |
| المجموع الكلي | 80 | 100 |




شكل (4) يبين مدى نظافة حجرات وساحات المدرسة.

جدول (13) يوضح مستوى نظافة دورات المياه:

| نظافة دورات المياه | عدد المدارس | النسبة المئوية% |
|---|---|---|
| نظيفة | 7 | 8.75 |
| متوسط | 19 | 23.75 |
| غير نظيفة | 54 | 67.50 |
| المجموع الكلي | 80 | 100 |


WHO, /EOS/1997.15)

❖ كارول بيلامي . وضع الأطفال في العالم (التعليم) 1999. نيويورك: منظمة الأمم المتحدة للطفولة يونيسيف ، 1999: 27 .

❖ محمود الشاذلي وآخرون. طب المجتمع. ط,1 بيروت: منظمة الصحة العالمية ودار أكاديميا1999.: 388-406.

❖ مصطفى الصفطى. الصحة المدرسية والنفسية للطفل. ط1 الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 2000: 183-202

*Tulchinsky T, Varvikova E. The New Public Health. USA: Academic Press. 2000: 372 –338.

*Hall D.M. School Nursing: Past, Present and


جدول(14) يبين وجود مقصف مدرسي بالمدارس ومستوى نظافته:

| نظافة المقصف | عدد المدارس | النسبة المئوية % |
|---|---|---|
| نظيف | 25 | 31.25 |
| متوسط | 36 | 45.00 |
| غير نظيف | 9 | 11.25 |
| غير موجود | 10 | 12.50 |
| المجموع الكلي | 80 | 100 |


Future. Arch Dis Child 1999; 81: 181- 184

* Campbell A, Mcintosh N. Forfar and Arneil's Text book of pediatrics. 5th ed. Great Britain: Churchill Livingstone; 1998: 1862- 1864

* Bellamy C. Healthy Environment for Children. WHO Bulletin. International Journal of Public Health 2003; 81:3.157

❖ المركز الوطني لتخطيط التعليم والتدريب. ثلاثون عاماً ثورة من أجل بناء الإنسان: مسيرة التعليم والتدريب في الجماهيرية العظمى (1969-1999). طرابلس: اللجنة الشعبية العام للتعليم والتكوين المهني 1999.

❖ رمضان أبو جراد. المبنى المدرسي بالمرحلة الابتدائية بأمانة تعليم طرابلس ودوره في تحقيق الأهداف التربوية. رسالة ماجستير غير منشورة، طرابلس جامعة الفاتح. كلية التربية. 1984

❖ منصور الحاتم. الاشتراطات الواجب توافرها في المباني المدرسية. جريدة الوطن: عدد 551، 3 أبريل ,2003.

❖ بهاء الدين سلامة. الصحة والتربية الصحية . ط1. القاهرة :دار الفكر العربي . 2001: 157-197

❖ فايز شكر وآخرون . الصحة المدرسية. ط1 القاهرة: عالم الكتب 1999: 13-26.

❖ زينب الجبر. توافر الشروط الصحية والفنية الخاصة بالأثاث المستخدم داخل حجرات الدراسة بمدارس التعليم العام بدولة الكويت. مجلة جامعة الملك سعود 1992 گ2: 23 — 57.

❖ عبدالمحيى صالح. الصحة العامة وصحة المجتمع . ط1 . الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية. 2001: 297-334

❖منال عبد الوهاب. أسس الثقافة الصحية. ط3 السعودية: مكتبة السوادى ، 2001: 398-402

*Park. K. Parks, Textbook of Preventive and Social Medicine .17th ed. Jabalbur: Banarsidas Bhonot, 2002: 399-400

# واقع وآفاق التدريب المهني والاحتياجات الفعلية لسوق العمل في ليبيا

أ. امحمد محمد أبو الأجراس

أدركت المجتمعات البشرية على مر العصور ، بالرغم من اختلاف أجناسها ومعتقدتها وأماكن تواجدها ، أهمية المعرفة والتعليم واكتساب المهارات لتطوير مجتمعاتها وأنماط سلوكها سعياً منها لرفاهية الإنسان وسعادته . وما الحضارات القديمة التي سجلها التاريخ ومازالت آثارها ماثلة أمامنا في جميع بقاع العالم إلا خير دليل على ذلك . والحضارة الحديثة هي امتداد للحضارات السابقة حيث استفادت من تراثها وعلومها وخاصة ما أنتجته الحضارة الإسلامية في مختلف العلوم والمعارف ((الطب ـ الكيمياء ـ الفيزياء ـ الفلك ـ الرياضيات ـ الفلسفة ـ الجغرافيا ـ الآداب )) وهذه العلوم والمعارف هي أساس ما وصلت إليه البشرية من تقدم في عصرنا الحديث.

إذاً العنصر البشري هو أداة التطوير والتغيير ، وهو أحد العناصر الرئيسية لجهود التنمية الاقتصادية والاجتماعية وهدفها الرئيسي في أي مجتمع ، ولايتم تحقيق أي تقدم مالم يتلازم الاستثمار المادي مع الاستثمار البشري.

وفى الجماهيرية العظمى أولت ثورة الفاتح من سبتمبر العظيمة منذ قيامها عام 1969 مسيحي اهتماماً بالغاً بالتعليم والتدريب المهني و التقني ، إدراكا منها لأهميته في تكوين رأس المال البشري اللازم للتنمية الاقتصادية والاجتماعية لما يوفره من معارف ومهارات تقنية ومهنية متنوعة ، وقد جاء في النظرية العالمية الثالثة فكر القائد معمر القذافي بالفصل الثالث من الكتاب الأخضر الركن الاجتماعي الاتي :

(( المعرفة حق طبيعي لكل إنسان وليس لأحد الحق أن يحرمه منه بأي مبرر))

(( إن الجهل سينتهي عندما يقدم كل شيء على حقيقته ))

هذه المقولات الإنسانية الخالدة بالإضافة إلى توجيهات الأخ القائد المستمرة في مجال تكوين الإنسان فكرياً ومهنياً كان لها الفضل الكبير في تطوير العملية التعليمية والمهنية بصفة عامة . وسوف يتم من خلال هذه الورقة تسليط الضوء على المجهودات الجبارة والحثيثة التي بذلتها ثورة الفاتح العظيمة في بناء الإنسان الليبي تعليمياً ومهنياً وذلك من خلال الإحصائيات والبيانات التي سيرد ذكرها تفصيلاً والتي توضح التنمية البشرية ((رأس المال البشري)) الذي هو عماد وأساس التنمية الاقتصادية وصنع التقدم فى أي مجتمع .

## تطور التعليم والتدريب والتشغيل في ليبيا

### أولاً : التعليم

نظراً لأهمية التعليم ودوره المتميز في تكوين العنصر البشري الذي يعتبر هدفاً ووسيلة لأية استراتيجية أوسياسة تنموية بمجالاتها المختلفة والمتعددة أولت الجماهيرية اهتماماً استثنائياً به في جميع خططها التنموية وحققت خلال العقود الثلاثة والنصف الماضية إنجازات ونجاحات كبيرة في هذا المجال ، حيث استطاعت خلال هذه الفترة إتاحة فرص التعليم بشكل متساو للذكور والإناث ولسكان الحضر والريف وذلك بتوفير مقعد دراسي لكل من هو في سن الدراسة ، حيث ازداد عدد الطلبة من (36,500) طالب عام 70/69 مسيحي إلى ((1,496,739)) عام 2004/2003 مسيحي ، وازداد عدد الفصول الدراسية من (12511) فصلاً دراسيا عام 70/69 مسيحي إلى ((42345)) فصلاً دراسيا عام 2004/2003 ووصلت نسبة الطلاب بالتعليم العالى إلى معدل ((5,5٪)) بالنسبة لعدد السكان وهي نسبة عالية **جداً تضع ليبيا في مقدمة الدول على مستوى العالم** ، ومرت **العملية التعليمية بالجماهيرية في تطورها بعدة مراحل تميزت كل منها بخصائص عكست ظروف المجتمع وأولوياته في كل فترة .**

**المرحلة الأولى ((1969 ـ 1980))**



بدأت هذه المرحلة بعد قيام الثورة مباشرة ، وتميزت بإجراء إصلاح جذري للعملية التعليمية شملت فلسفة التعليم وأهدافه وبرامجه وأسلوب وطرق أدائه وإدارته ، وصدرت مجموعة من التشريعات التي تنظمه . ومن أبرز إنجازات هذه المرحلة توفير فرص التعليم بشكل متساو للجميع ذكوراً وإناثاً ولسكان الحضر والريف ، وبذلك زاد عدد التلاميذ بشكل كبير و زاد عدد الفصول الدراسية وارتفعت نسبة دخول الإناث إلى المدارس .

المرحلة الثانية ((1981 ـ 1995))

انطلاقاً من مفاهيم النظرية العالمية الثالثة وإعلان قيام سلطة الشعب وتوجيهات الأخ القائد التي تؤكد على أهمية التعليم لتنمية القدرات الذاتية من خلال دراسة العلوم العصرية الأساسية والتطبيقية وتوسيع قاعدة التعليم المهني والتقني وفتح المجال أمام التخصص المبكر تميزت هذه المرحلة بالشروع في تطبيق البنية التعليمية الجديدة والتي من أهم ملامحها :

- دمج المرحلتين الابتدائية والإعدادية في مرحلة واحدة هي مرحلة التعليم الأساسي ومدتها 9 سنوات.
- تطوير مناهج مرحلة التعليم الأساسي في مقررات ((العلوم ـ الرياضيات ـ العلوم الاجتماعية والإنسانية )) واستحداث مادة التقنية .
- استحداث مسارين بالتعليم الثانوي هما :

ـ التقني التخصصي ومدة الدراسة به أربع سنوات ويشمل عدد 24 تخصصاً .

ـ المهني ومدة الدراسة به ثلاث سنوات ويشمل عدد ((7)) مهن تضم 44 تخصصاً .

المرحلة الثالثة :((1996 ـ 2000))

أهم ما يميز هذه المرحلة إعادة بناء هيكلة البنية التعليمية بمرحلة التعليم المتوسط لتشمل عدد ((6)) ثانويات تخصصية تضم عدد ((17)) شعبة ومدة الدراسة بها أربع سنوات وإعداد مناهجها بقدرات وطنية ، وهذا النظام يمنح الطلبة بعد تخرجهم فرصة الاختيار بين الالتحاق بسوق العمل أو مواصلة تعليمهم العالي.

المرحلة الرابعة : ((2000 ـ 2004))

اتسمت هذه المرحلة بالآتي :

- الإلغاء المتدرج لنظام الثانوية العامة وإحلال نظام الثانويات التخصصية بدلاً منه .
- تطبيق نظام الفصل الدراسي بداية من الصف الرابع من مرحلة التعليم الأساسي حتى نهاية مرحلة التعليم المتوسط .
- إقرار تدريس مادتي اللغة الإنجليزية بداية من الصف الثالث والحاسوب من الصف الخامس من مرحلة التعليم الأساسي والمتوقع تنفيذه في العام الدراسي 2006/2005 .

## مرحلة التعليم العالي:

يمثل التعليم العالي المؤشر الصادق على تقدم المجتمع ، وهو الفضاء الذي يتشكل فيه الرصيد البشري الذي يغذى سوق العمل بالكوادر الفنية والكفاءات المؤهلة التي يحتاجها.

وقد مر التعليم العالي في ليبيا بتطور كبير منذ قيام الثورة عام 1969 مسيحي وحتى الآن ، فمن جامعة واحدة أنشئت عام 1959 مسيحي إلى جامعتين عام 1373و.ر واحدة بطرابلس والثانية ببنغازي وقد بلغ عدد الطلبة عام 75/ 76 ((13,418)) طالباً وطالبة شكلت الإناث ما نسبته ((17,6 ٪)) .

وقد تطور عدد الجامعات حتى وصل إلى 14 جامعة في عام 1999 مسيحي وبلغ عدد الطلبة الدراسين بها ((165447)) . وتنفيذاً لسياسة نشر مرحلة التعليم العالي أفقيا تم استحداث جامعات الأقسام والتي بلغ عددها ((17)) جامعة تتبع علمياً تسع جامعات أساسية ، وخلال سنة 2004 مسيحي أعيد تنظيم الجامعات في ليبيا حيث تم الإبقاء على عدد 9 جامعات أساسية وعدد ((3)) جامعات ذات طبيعة خاصة وأصبحت جامعات الأقسام فروعاً من الجامعات الأساسية . وقد بلغ عدد الطلاب في العام الدراسي 2004/2003 مسيحي ((246209)) شكلت الإناث ما نسبته 55٪ منهم ، والجدول التالي يوضح الحالة التعليمية للسكان الذين أعمارهم ((10 سنوات فما فوق)) وذلك حسب نتائج المسح الاقتصادي والاجتماعي 2003/2002 مسيحي.

## ثانياً التدريب

يعود النشاط التدريبي بالجماهيرية العظمى إلى تاريخ تأسيس مدرسة الفنون والصنائع الإسلامية سنة 1899 مسيحي والتي لازالت مستمرة إلى غاية الآن . ونتيجة لاهتمام ثورة الفاتح العظيم

| الحالة التعليمية | عدد السكان | | | النسبة ٪ من المجموع | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ذكور | إناث | مجموع | ذكور | إناث | مجموع |
| أمي | 146179 | 385959 | 532138 | 6.78 | 18.67 | 12.60 |
| دون الابتدائية | 254150 | 244237 | 498387 | 11.78 | 11.81 | 11.80 |
| ابتدائية | 436459 | 375008 | 811467 | 20.23 | 18.14 | 19.21 |
| إعدادية | 449830 | 375843 | 825673 | 20.85 | 18.18 | 19.54 |
| ثانوية وما يعادلها | 648604 | 542038 | 1190642 | 30.07 | 26.22 | 28.18 |
| جامعي فما فوق | 221914 | 144423 | 366337 | 10.29 | 6.98 | 8.67 |
| المجموع | 2157136 | 2067508 | 4224644 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

بالتدريب المهني و التقني شهد هذا القطاع تطوراً كبيراً حيث زادت مراكز التدريب المهني من عدد ((5)) مراكز بها ((1020)) متدرباً سنة 1969 مسيحي إلى ((358)) مركزاً أساسياً بها 7459 متدرباً وعدد ((376)) مركز تدريب متوسط بها ((64664)) متدرباً عام 2004/2003 مسيحي ، كما بلغ عدد المراكز العليا التقنية ((73)) بها عدد ((40207 )) طالب وطالبة ، ولم يقتصر التطور على عدد المراكز فقط ونوعها وإنما شمل حتى المناهج الدراسية والتجهيزات والورش وغيرها من معدات وأدوات التدريب .

وينقسم نشاط التدريب إلى الأقسام التالية :

• **التدريب الأساسي .**

مدة التدريب بهذا النظام سنة واحدة ، ويتركز التدريب في هذه المرحلة على مهن البناء والتشييد والصيد البحري والنسيج والخياطة والحلاقة و التزيين ، والجدول التالي يوضح عدد المراكز والمهن والمتدربين والمدربين.

| التخصصات | عدد المراكز 358 تدريب أساسي | | | |
|---|---|---|---|---|
| | عدد المتدربين | الجنس | عدد المدربين | الجنس |
| مهن البناء والتشييد | 1076 | ذكور | 986 | ذكور |
| مهن الصيد البحري | 139 | ذكور | | |
| التفصيل والخياطة والنسيج | 6247 | إناث | 5832 | إناث |
| المجموع | 7662 | | 6818 | |

ويقتصر القبول في هذا النظام على الفاقد من التعليم بمرحلة التعليم الأساسي وكذلك على الفتيات وربات البيوت الراغبات في التدريب على صناعة السجاد والزي الوطني والنسيج والخياطة والتفصيل والتزيين والحلاقة.

• **التدريب المتوسط :**

استحدث هذا النظام بعد قيام ثورة الفاتح من سبتمبر عام 1969 مسيحي ومدة الدراسة به ثلاث سنوات بعد مرحلة التعليم الأساسي وتطور من ((79)) مركزاً سنة 1987 مسيحي بطاقة استيعابية ((18000)) متدرب إلى ((376)) مركزاً بها ((64796)) متدرباً وعدد المهن بها ((7)) مهن تضم ((44)) تخصصاً .

والجدول التالي يوضح المهن وعدد المتدربين بها

| ر.ت | المهـــن | عـــدد المتـــدربين | ملاحظـــات |
|---|---|---|---|
| .1 | الكهربائية والالكترونية | 16767 | |
| .2 | هندسة الانشاءات العامة | 8279 | |
| .3 | الزراعية | 1216 | |
| .4 | الفندقة | 319 | |
| .5 | الميكانيكية | 16672 | |
| .6 | الصيد البحري | 179 | |
| .7 | المهن الشاملة للمرأة موزعة على التخصصات التالية | | اجمالي عدد المتدربات بالمهن الشاملة للمرأة بلغ عدد 21663 متدربة اي بنسبة 33.5٪ الاجمالي العام للمتدربين |
| | أ .الصناعات الجلدية والنسيجية | 3282 | |
| | ب .برمجيات الحاسوب | 15980 | |
| | ج .الرسم الهندسي والمعماري | 1832 | |
| | د .صيانة أجهزة الإذاعتين | 199 | |
| | ه .الفندقة | 51 | |
| | المجموع | 64772 | |

وبلغ عدد المدربين بهذه المرحلة ((15829)) منهم ((4198)) مدربة أي بنسبة 26,5٪ من عدد المدربين كما يبلغ عدد المدربين غير الوطنيين 1944 مدرباً أي بنسبة 12,3٪ من الإجمالي العام لعدد المدربين .

ويمنح خريجو هذه المرحلة دبلوماً فنياً متوسطاً في مجال التخصص يؤهلهم للدخول لسوق العمل أو الالتحاق بالمراكز المهنية العليا لاستكمال دراستهم ، والهدف من استحداث هذا النظام هو توفير احتياجات سوق العمل من اليد العاملة المهنية في مختلف المجالات النفطية والصناعية والزراعية والخدمية .

• **التدريب المتقدم :**

لتغطية احتياجات سوق العمل من التقنين والفنيين من ذوي المؤهلات العالية تم استحداث هذا النظام ومدة التدريب به ثلاث سنوات بعد الحصول على شهادة مرحلة التعليم المتوسط (الثانويات التخصصية - مراكز التدريب المتوسط) .

وقد تطورت المراكز المهنية العليا لتلبية احتياجات سوق العمل حيث زاد عددها من ((4)) مراكز سنة 1987 مسيحي بطاقة استيعابية ((500)) متدرب إلى ((73)) مركزاً سنة 2004/2003 مسيحي بلغ عدد المتدربين بها ((40207)) طالباً وطالبة منهم ((16083)) إناثاً أي بنسبة 40٪ من الإجمالي العام لعدد المتدربين ، وبلغ أعضاء هيئة التدريب بها عدد ((3569)) منهم 830 مغترباً أي بنسبة ((23,3٪)) ، كما بلغ عدد المدربين المتعاونين ((1193)) ويمثلون نسبة ((31,9٪)) ، والجدول أعلاه يوضح عدد المراكز المهنية العليا وعدد المتدربين بها وعدد أعضاء هيئة التدريب .

أما الجدول التالي فيوضح التخصصات وعدد المتدربين بها

| ر.م | نوع المعهد أو المركز | العدد | عدد المتدربين | عدد أعضاء هيئة التدريب | | النسبة المئوية | | المتعاونون | النسبة المئوية |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | وطنيين | مغتربين | وطنيين | مغتربين | | |
| .1 | المهن الشاملة | 35 | 20929 | 683 | 447 | ٪380 | ٪25 | 665 | ٪37 |
| | إعداد المدربين | 11 | 9964 | 291 | 160 | ٪45.4 | ٪25 | 190 | ٪29.6 |
| | التخصصية | 27 | 9314 | 626 | 223 | ٪55.3 | ٪19.7 | 284 | ٪25 |
| | المجموع | 73 | 40207 | 1600 | 830 | ٪44.8 | ٪23.3 | 1139 | ٪31.9 |

| ر.م | التخصص | عدد المتدربين | ملاحظات |
|---|---|---|---|
| .1 | تقنية طبية | 438 | |
| .2 | لغة إنجليزية | 92 | |
| .3 | إعداد مدربين | 386 | |
| .4 | الصحة والسلامة المهنية | 167 | |
| .5 | الصيد البحري | 293 | |
| .6 | فنون تشكيلية | 421 | |
| .7 | آلات ثقيلة | 309 | |
| .8 | هندسة ديكور وتصميم | 577 | |
| .9 | أزياء | 613 | |
| .10 | هندسة كيميائية | 166 | |
| .11 | سياحة وفندقة | 455 | |
| .12 | هندسة مدنية ورسم هندسي | 1404 | |
| .13 | هندسة إنشاءات عامة | 4849 | |
| .14 | هندسة ميكانيكية | 4202 | |
| .15 | هندسة كهربائية والكترونية | 7384 | |
| .16 | حاسوب | 8046 | |
| .17 | هندسة زراعية | 938 | |
| .18 | علوم إدارية والمالية | 4101 | |
| .19 | عام | 6166 | |
| | المجموع العام | 40207 | |

وقد تم تزويد هذه المراكز بالورش والمعامل والتجهيزات اللازمة للعملية التدريبية والجدول التالي يوضح ذلك .

| ر.م | نوع الورشة | العدد | ملاحظات |
|---|---|---|---|
| .1 | ورش ميكانيكية | 45 | |
| .2 | ورش كهربائية | 42 | |
| .3 | الحداد واللحام | 60 | |
| .4 | ورش الكترونية | 8 | |
| .5 | معامل حاسوب | 80 | |
| .6 | معامل فيزياء | 35 | |
| .7 | معامل كيمياء | 42 | |
| .8 | الاجمالي | 312 | |

وبالإضافة إلى أقسام التدريب الثلاثة التي تحدثنا عنها هناك أنواع أخرى من التدريب وهي :

• **التدريب القطاعي :**

تتولى القطاعات والمؤسسات والهيئات والشركات العامة اعتماداً على إمكانياتها الذاتية إدارة مراكز تدريب نوعية تخصصية لتلبية احتياجاتها من اليد العاملة المؤهلة والمدربة في مجال عملها ومنها على سبيل المثال لا الحصر:

. **المعهد العالي للقضاء** ، ويتولى تأهيل أعضاء الهيئات القضائية الذين يحملون مؤهل ليسانس قانون.

. **ثانويات الشرطة والجمارك والقوات المسلحة** ، وهذه الثانويات يتم الالتحاق بها بعد إنهاء مرحلة التعليم الأساسي لتخريج دفعات مؤهلة للعمل بالأمن العام والجمارك والدفاع .

. **معهد تدريب شؤون النفط** ، ويتم الالتحاق بهذا المعهد بعد إنهاء مرحلة التعليم الأساسي لتخريج دفعات مؤهلة للعمل في مجال الصناعات النفطية المختلفة.

. **مركز التدريب على مهن صناعة الاسمنت** ، ويتولى هذا المركز تأهيل الراغبين فى العمل بصناعة الاسمنت بالإضافة إلى رفع كفاءة العاملين بهذه المهن من خلال دورات تنظم لهم بالخصوص.

. **مركز التدريب على صناعة الحديد والصلب** ، يتولى هذا المركز تدريب وتأهيل المنسبين للعمل بصناعة الحديد والصلب بالإضافة إلى إقامة دورات رفع كفأة للعاملين بهذه الصناعة.

• **التدريب أثناء العمل**

هذا النمط يعتمد على التدريب بمواقع العمل المختلفة ومدته من (6 أشهر إلى سنة) وينقسم إلى نوعين

**النوع الأول :**

تتولى الجهة الإعلان عن حاجتها إلى اليد العاملة ، على أن يخضع المتقدمون إلى فترة تدريب محددة وتحت إشرافها ، ويتم تقييم

المتدربين في نهاية الدورة بالتنسيق مع القوى العاملة ويتم تنسيب من يجتاز التقييم بنجاح للعمل مباشرة بتلك الجهة ، وقد استطاعت العديد من الجهات تغطية احتياجاتها من اليد العاملة اعتماداً على هذا الأسلوب من التدريب وخاصة في مهنة الفندقة والمطاعم ومهن البناء والتشييد وصناعة مواد البناء والصناعات التقليدية.

**النوع الثاني:**

تتولى مكاتب التشغيل التابعة للقوى العاملة إبرام اتفاقيات تدريب مع شركات المقاولات في مختلف المجالات وخاصة الشركات الأجنبية بتدريب عدد من العناصر الوطنية فى مجال عملها خاصة الذين لا يحملون مؤهلات أو الذين أنهوا مرحلة التدريب الأساسي ويبحثون عن العمل ، ومدة التدريب في هذا النوع من ((6 أشهر إلى سنة )) ، وتتولى القوى العاملة متابعة التدريب والاشتراك في تقييم المتدربين في نهاية الدورة وتنسيب الناجحين منهم للعمل بنفس الشركة التي تولت التدريب أو إلى مواقع العمل المختلفة الأخرى.

وبواسطة هذه الطريقة تم إدماج أعداد كبيرة من الباحثين عن العمل غير المؤهلين في سوق العمل بإكسابهم مهناً وحرفاً مكنتهم من الحصول على فرص العمل فى مواقع العمل المختلفة أو بالاعتماد على أنفسهم وقد تم خلال السنة الماضية توفير عدد (11197) فرصة تدريب.

- **التدريب الوظيفي**

من نافلة القول أن تقدم المجتمعات البشرية يعتمد على مدى الكفاءة العلمية والمهنية للعنصر الأساسي والاهم في تنفيذ أية استراتيجيات أو سياسات تنموية وهو الإنسان ((رأس المال البشري)) الذي يحتاج باستمرار إلى تدريب لرفع كفاءته ومهارته حتى يستطيع ان يؤدى عمله بإتقان وكفاءة وإدراكا من اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل لهذه الحقيقة توجهت إلى كافة القطاعات والمؤسسات والهيئات والأجهزة والشركات العامة بأن تتولى كل منها وضع مقترحاتها في الخطة والبرامج التدريبية السنوية للعاملين بها بحيث تشمل ((مجالات التدريب - العدد المستهدف بالتدريب - مدة التدريب - التكلفة المالية)) وذلك لكل من التدريب بالداخل والتدريب بالخارج وبحيث يتم تجميع هذه المقترحات في خطة واحدة وطنية وتتم مراجعتها وتبويبها من قبلها ويتم اعتمادها من اللجنة الشعبية العامة ، وتتولى كل جهة تنفيذ خطتها في التدريب بالداخل والتنسيق مع اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل فيما يتعلق بالتدريب بالخارج ، وقد شملت خطة التدريب هذه السنة 2005 عدد ((131930)) مستخدماً من مختلف القطاعات والشعبيات .

والجدول التالي يوضح ذلك:

| ر.م | مجالات التدريب | العدد | النسبة ٪ للمجموع |
|---|---|---|---|
| .1 | الفنية المتخصصة | 98727 | ٪74.8 |
| .2 | الادارية والمالية المساعدة | 31296 | ٪23.7 |
| .3 | بموجب عقود | 1907 | ٪1.5 |
| | المجمـــــــوع | 131930 | ٪100 |

| مكان التدريب | العدد | النسبة ٪ للمجموع |
|---|---|---|
| بالداخل | 118896 | ٪90.1 |
| بالخارج | 13084 | ٪9.9 |
| المجمـــــــوع | 131930 | ٪100 |

- **تــدريب المــرأة :**

اهتمت ثورة الفاتح من سبتمبر منذ قيامها بإتاحة فرصة التعليم والتدريب أمام المرأة أسوة بأخيها الرجل ، حيث تبلغ نسبة الإناث بمرحلة التدريب الأساسي 83٪ وفى التدريب المتوسط 33٪ وفي المعاهد والمراكز المهنية العليا 40٪ وذلك في المهن التي تناسبها مثل ((الحاسوب - العلوم الإدارية والمالية - النسيج والسجاد - التفصيل والحياكة - الصناعات الجلدية والملابس - الرسم الهندسي والمعماري - الزى التقليدي الوطني - مهن الفندقة والسياحة - الإدارة الهندسية - صيانة الإذاعتين - صيانة المعدات الكهربائية المنزلية والمكتبية - المهن الطبية المساعدة ))

كما يتم رفع كفاءة المرأة العاملة بإتاحة فرصة تدريب لها بأنواع التدريب التي سبق ذكرها.

ربط سياسة التدريب بسوق العمل

- مناهج التدريب وآلية تطويرها

من المعروف أن مفردات المناهج التدريبية جزء أساسي ورئيسي من العملية التدريبية في كل مستوى من مستويات التدريب ((الأساسي - المتوسط - العالي)) ، وكذلك دورات التدريب القطاعي والنوعي والوظيفي ، وذلك لضمان مخرجات يتطلبها سوق العمل من ناحية ورفع كفاءة ومهارات الأداء الوظيفي من ناحية أخرى ومواكبة حركة التطور والتقدم العلمي والتقني في جميع المجالات وما تتطلبه خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية من اليد العاملة الفنية. لذلك يتم وباستمرار مراجعة مناهج التدريب لتحديثها وتطويرها لمستويات التدريب الثلاثة من قبل خبراء وطنيين بالتعاون مع خبراء من المنظمات الإقليمية والدولية المختصة ومن الدول الشقيقة والصديقة المتقدمة في هذا المجال ، وتهدف عملية تطوير المناهج التدريبية إلى تحقيق الاتي :-

- تدريب أساسي لتخريج عامل ماهر
- تدريب متوسط لتخريج عامل فني




- تدريب متقدم ((عالٍ)) لتخريج فني تقني
- مواكبة احتياجات سوق العمل الفعلية من المهن والتخصصات الفنية المختلفة.

• إعادة التأهيل

لا يقتصر دور التدريب على إكساب المتدربين مهارات ومعلومات معينة في مهنة ما تتيح لهم الحصول على فرصة عمل ، بل يتعدى ذلك إلى الاستجابة إلى حركية العمل المتغيرة ومستجداتها الناتجة عن التطور العلمي والتقني في ميادين العمل والإنتاج ولتلبية احتياجاتها وفقاً لأساليب التدريب التالية :

- التدريب التحويلي : وهو تدريب الفرد على مهارات خاصة على مهنة جديدة لفقده مهنته الأصلية للأسباب التالية :
  - • تدني الطلب على مهنة الفرد الأصلية .
  - • المرض أو إصابة العمل التي أعاقته عن ممارسة مهنته السابقة.
  - • رغبة الفرد فى تغيير مهنته.
- التدريب التحديثي :ـ وهو إكساب العامل مهارات وأساليب حديثة في مهنته لضمان أداء عمله بكفاءة.
- التدريب الترفيعي :ـ وهذا النوع من التدريب لرفع كفاءة العامل مما يمكنه من شغل مستوى وظيفي أعلى من المستوى السابق.
- التدريب الإرشادي :ـ يهدف هذا النوع من التدريب إلى توجيه الشباب الباحثين عن العمل إلى إقامة مشاريع ريادية صغرى عن طريق برامج الإقراض الشبابي أو مدخراتهم الذاتية .
- التدريب التحفيزي:ـ يساعد هذا النوع من التدريب الفرد على اكتشاف قدراته وتنمية روح المبادرة لديه ومساندته في اختيار مشروعه مع اكسابه المعارف والمهارات والسلوك والشروط والضوابط المطلوبة للمهنة التي اختار أن يمارسها .

### ثالثاً التشغيل

مما لاشك فيه وجود علاقة تلازمية أو عضوية بين العناصر الثلاثة التعليم والتنمية والعمل ، حيث إن مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني تعتبر رافداً أساسيا وهاماً لتغطية احتياجات مشاريع التنمية ومواقع العمل من اليد العاملة الجيدة التي يعتمد عليها في تحقيق الأهداف المرسومة لخطط وبرامج التطور الاقتصادي والاجتماعي الذي يؤثر فيها بما يفرضه عليها من احتياجات ومعايير أداء جديدة وما يوفر من فرص العمل والتشغيل الأمر الذي يتطلب أن تكون لها المرونة والقدرة على التكيف مع المتغيرات ومواكبة المستجدات بسوق العمل وبرامج التنمية.

وفي الجماهيرية العظمى اهتمت ثورة الفاتح من سبتمبر منذ قيامها عام 1969 مسيحي بالقوى العاملة اهتماماً كبيراً لما لها من دور فعال فى الدفع بعجلة الإنتاج وتنفيذ خطط التنمية ، واتبعت استراتيجية فاعلة لتنمية الموارد البشرية واستثمارها ، ويتضح ذلك جلياً من خلال برامج وخطط التنمية الإنسانية في مختلف المجالات وخاصة تنمية الخدمات الاجتماعية مثل ((التعليم - التدريب - الصحة - الضمان الاجتماعي - التشغيل - وغيرها )) هذا بالإضافة إلى إصدار التشريعات التي تنظم واجبات وحقوق العاملين وأهمها:

- تحريم الاتجار في اليد العاملة.
- الوثيقة الخضراء الكبرى لحقوق الإنسان في عصر الجماهير الصادرة بتاريخ 12. 06. 1988 مسيحي.
- القانون رقم 20 لسنة 1990 مسيحي بشأن تعزيز الحرية.
- القانون رقم ((5)) لسنة 1991 مسيحي بشأن تطبيق مبادئ الوثيقة الخضراء الكبرى لحقوق الإنسان في عصر الجماهير.

وقد تطور حجم الاستخدام والتشغيل بليبيا بعد قيام الثورة نتيجة خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة كما ارتفع عدد السكان حيث كان سنة 1970. مسيحي حوالي (( 2,000,000 )) نسمة تقريباً وقد بلغ سنة 2003 مسيحي (5,480887) مليون نسمة و نسبة الذكور ((51٪)) و الإناث ((49٪)) .

والجدول ص76 يوضح الفئات العمرية والنوع لعدد السكان بالجماهيرية .

أما عدد العاملين منهم فقد زاد من (( 383,500 )) مشتغلاً عام 1970 إلى ((1357063)) مشتغلاً عام 2003 مسيحي ، والجدول التالي يوضح توزيع السكان الذين أعمارهم ((15 سنة فما فوق )) حسب توزيع القوى البشرية والنوع مع بيان معدل المساهمة في النشاط الاقتصادي ومعدل البطالة حسب النوع وذلك حسب ما ورد بالمسح الاقتصادي والاجتماعي لعام ((2003/2002 ))

أما بالنسبة للتوزيع العددي والنسبي للمشتغلين والمتعطلين الذين سبق لهم العمل حسب الأنشطة والنوع والبالغ عددهم (1357063) فالجدول (❖) يوضح ذلك

أما الجدول (❖❖) فيوضح التوزيع العددي والنسبي حسب أقسام المهن والنوع للمشتغلين والمتعطلين الذين سبق لهم العمل.

وتشير نتائج الإحصائيات الواردة بالمسح الاقتصادي والاجتماعي لعام ((2003/2002)) المعدّ من قبل الهيئة الوطنية للمعلومات والتوثيق بأن عدد المشتغلين الذين يعملون بالقطاع العام (( الجهاز الإداري لقطاعات الدولة والشعبيات والأجهزة والشركات المملوكة للمجتمع )) قد بلغ ((1039283)) فرداً يشكلون ما نسبته (76,6٪) من إجمالي عدد المشتغلين أما العاملون بالقطاع الأهلي ((القطاع الخاص )) فتبلغ نسبتهم ((23٪)) والنسبة الباقية وهي ((,04٪)) في أعمال أخرى غير مستقرة وغير مبينة.

ومن الجدير بالذكر أن عدد العاملين بالجهاز الإداري للدولة

| فئات العمر | عدد السكان | | | النسبة ٪ للمجموع | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ذكور | إناث | المجموع | ذكور | إناث | المجموع |
| اقل من 15 سنة | 959829 | 910837 | 1870666 | 34.3 | 33.9 | 34.1 |
| من 15.64 سنة | 1708606 | 1672458 | 3381064 | 61.1 | 62.3 | 61.7 |
| من 64 سنة فما فوق | 128505 | 100652 | 229157 | 4.6 | 3.8 | 4.2 |
| المجموع | 2796940 | 2683947 | 5480887 | 100 | 100 | 100 |

((القطاعات العامة والشعبيات)) يبلغ ((805,000)) أي بنسبة 77.5 ٪ من إجمالي عدد العاملين بالقطاع العام المشار إليه أعلاه ويرجع ذلك إلى الأسباب التالية:

• الاستثمارات الضخمة التي وظفت بعد قيام الثورة لتنفيذ مشروعات كبيرة طموحة أدت إلى زيادة الطلب على اليد العاملة من الناحيتين العددية والنوعية .

• التزام الدولة بتعيين الخريجين من الجامعات والمراكز المهنية العليا والمتوسطة لمواجهة متطلبات التنمية من اليد العاملة المؤهلة

| توزيعات القوة البشرية | | | عدد الأفراد | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | ذكور | إناث | المجموع |
| مشتغلون | | | 1013526 | 343537 | 1357063 |
| عاملون اقتصاديا | متعطلون | سبق لهم العمل | 6953 | 693 | 7646 |
| | | لم يسبق لهم العمل | 198776 | 77124 | 275900 |
| مجموع العاملين اقتصاديا | | | 1219255 | 421354 | 1640609 |
| غير عاملون اقتصاديا | طلبة | | 422062 | 400967 | 823029 |
| | متفرغات للأعمال المنزلية | | - | 901284 | 901284 |
| | متقاعدون | | 163050 | 13297 | 176347 |
| | غير ما ذكر | | 32744 | 36208 | 68952 |
| | مجموع غير العاملين اقتصاديا | | 617856 | 1351756 | 1969612 |
| مجموع القوة البشرية | | | 1837111 | 1773110 | 3610221 |
| معدل مساهمة القوة البشرية بالنشاط الاقتصادي | | | 66.37 | 23.76 | 45.4 |
| معدل البطالة | | | 16.87 | 18.47 | 17.28 |

• إلزام الخريجين بالعمل بالقطاعات العامة التابعة للدولة .

• تبعية الشركات الإنتاجية والخدمية لقطاعات الدولة المختلفة والتزامها بتشغيل من يتم توجيههم إليها من الخريجين والباحثين عن العمل.

• عدم وجود ملاكات إدارية وفنية تحدد حجم العمالة بكل جهة مما سهل عملية قبول الباحثين عن العمل .

• عدم رغبة الباحثين عن العمل في العمل بالقطاع الاهلى اعتقاداً منهم بأن الوظيفة العامة بأجهزة الدولة والشركات التابعة لها هي الأضمن لاستقرارهم واستمرارهم في العمل وضمان دخل شهري ثابت.

ونتيجة لهذا التضخم للعاملين بالجهاز الإداري للدولة والشركات التابعة لها وتأثر الجماهيرية بحالة الانكماش الاقتصادي الدولي بالإضافة إلى إجراءات الحظر الذي فرضه مجلس الأمن عليها الذي استمر لأكثر من عشر سنوات ، كل هذه الأمور أدت إلى وجود عجز بالميزانية العامة الأمر الذي ترتب عليه إعادة النظر في سياسات الاستخدام السابقة وذلك باتخاذ بعض الإجراءات أهمها:

• إيقاف التعيين بالجهاز الإداري للدولة إلا في المهن والوظائف التي تحتاجها القطاعات المختلفة مثل ((المهن الطبية ـ التعليمية ـ الفنية )) .

• إحلال العناصر الوطنية محل العناصر الأجنبية وذلك بتلييب بعض المهن والوظائف مثل ((الإدارية والمالية ـ التعليم حتى مرحلة التعليم المتوسط )) .

• تخفيض عدد العمالة الأجنبية بقطاعات الدولة والشركات والأجهزة التابعة لها والتي بلغت حوالي (562) ألف مشتغل سنة 1983 وذلك بصفة مستمرة، حيث تم هذه السنة تخفيض ما نسبته 17٪ من مجموع العاملين بعقود أي من ((48453)) عنصراً إلى (40343) عنصراً وتبلغ نسبة العاملين الأجانب بقطاع النفط (7,5٪) من إجمالي عدد العاملين بالقطاع والبالغ عددهم (42902) .

• حظر تشغيل الأجانب في بعض المهن والحرف بالقطاعين العام والأهلي .

• تشجيع القطاع الأهلي الذي يفضل تشغيل العمالة الوافدة لسهولة التعامل معها ورخصها على تشغيل الليبيين.

• فتح مجالات الإقراض أمام الباحثين عن العمل لإقامة مشروعات إنتاجية وخدمية مختلفة يشغلونها بأنفسهم.

ونتيجة لهذه الإجراءات برزت مشكلة البطالة وبشكل ملفت للنظر وذلك لتزايد عدد الخريجين من مختلف التخصصات الذين يصل عددهم إلى ((80000)) خريج سنوياً تمثل الإناث نسبة ((48٪)) في مهن وتخصصات لايمكن استيعابها بسوق العمل ، بالإضافة إلى أن العلوم الإنسانية تمثل ما نسبته 56٪ من مخرجات التعليم العالي ، ويضاف إلى هذا العدد الباحثون عن العمل من المتسربين من مراحل التعليم المختلفة والمسرحين من القوات المسلحة حيث

**الجدول ❖**

| أقسام النشاط الاقتصادي | ذكور | | إناث | | مجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | عدد | % | عدد | % | عدد | % |
| الزراعة والغابات والصيد | 92229 | 6.1 | 2844 | 0.8 | 65073 | 4.8 |
| التعدين واستغلال المحاجر | 20490 | 2.0 | 879 | 0.3 | 21369 | 1.6 |
| الصناعات التحويلية | 86131 | 8.4 | 9689 | 2.8 | 95820 | 7.0 |
| الكهرباء والغاز والمياه | 42313 | 4.1 | 2252 | 0.7 | 44565 | 3.3 |
| التشييد والبناء | 25643 | 2.5 | 1001 | 0.3 | 26644 | 2.0 |
| تجارة الجملة والتجزئة | 148376 | 14.6 | 3786 | 1.1 | 152162 | 11.1 |
| النقل والتخزين والمواصلات | 99769 | 9.8 | 4002 | 1.2 | 103771 | 7.6 |
| المصارف ومؤسسات التمويل | 24628 | 2.4 | 5669 | 1.6 | 30297 | 2.2 |
| الخدمات العامة والخدمات الاجتماعية والثقافية | 510826 | 50.1 | 314108 | 91.2 | 824934 | 60.4 |
| غير مبين | 74 | 0.0 | 0 | 0 | 74 | 0 |
| المجموع | 1020479 | 100.0 | 344230 | 100.0 | 1364709 | 100.0 |

بلغ عدد الداخلين إلى سوق العمل سنة 1998 مسيحي (225029) وانخفض هذا العدد إلى (170791) بفضل الجهود التي بذلتها اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل خلال الفترة الماضية والتي أسفرت عن تمكين عدد ((54104)) باحثاً عن العمل بجهات العمل المختلفة وفقاً لفرص العمل المتاحة ومن بينها إحلال العناصر الوطنية محل العناصر غير الوطنية . وفي سبيل خلق فرص عمل جديدة والقضاء على ظاهرة البطالة التي لا تتمشى مع سمات المجتمع الجماهيري علاوة على أنها خطر داهم اجتماعيا وأكثر الفئات تضرراً منها وتأثراً بها هم الشباب ، ولتفعيل برامج تنمية الموارد البشرية لتوسيع دائرة المشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية قامت اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل بوضع برامج لتشغيل القوى العاملة الوطنية والتي منها :

- تحديث التشريعات المتعلقة بالتشغيل .
- تنظيم استخدام العمالة الوافدة وقصرها على المهن التي يتعذر شغلها بالوطنيين .
- تنظيم القطاع الأهلي ليساهم في استيعاب الباحثين عن العمل .
- إلزام الشركات الأجنبية بتشغيل اليد العاملة الوطنية ويقتصر استخدام العاملة الوافدة على المهن التي يتعذر شغلها بالعناصر الوطنية.
- تفعيل وتطوير برنامج الأسرة المنتجة.
- إعادة النظر في سياسة التعليم والتدريب للوصول إلى مخرجات تلبي احتياجات سوق العمل.
- منح قروض للباحثين عن العمل وخاصة الخريجين لإقامة مؤسسات صغرى ومتوسطة وذلك بهدف استيعاب 80٪ من الشباب الباحثين عن العمل ، و تسهيل حصولهم على القروض بشروط ميسرة ومشجعة وتخصيص أراض لهم بالمدن لإقامة مناشطهم الإنتاجية والخدمية.
- إصدار القرار رقم ((50)) لسنة 2005 مسيحي بتحديد ((159)) نشاطاً إنتاجياً وخدمياً وحرفياً يتم الإقراض لمزاولتها من المبالغ المحددة للإقراض بقرار اللجنة الشعبية العامة رقم ((20)) لسنة 2005 مسيحي.
- إعداد ورقة حول تنظيم المشروعات الصغرى والمتوسطة ودعمها ومساندتها ورعايتها وتدريب وتأهيل المبادرين لإكسابهم معارف ومهارات إنشائها وتشغيلها وإدارتها وتطويرها.
- تفعيل دور المرأة بإقحامها في دورة النشاط الاقتصادي وذلك بتأهيلها وتدريبها على المهن التي تناسب طبيعتها وفقاً لاحتياجات سوق العمل.
- وضع آلية لتنظيم تشغيل القوى العاملة الوطنية من حيث كيفية تسجيلها واستيفاء البيانات المتعلقة بها وتوجيهها إلى فرص العمل المتاحة بالقطاعين العام والأهلي وذلك بهدف السيطرة على سوق العمل وتسخيره لمصلحة القوى العاملة الوطنية والحد من منافسة العمالة الوافدة لها.
- تسهيل إجراءات الاستثمار الأجنبي وخاصة في المشروعات التي تحقق فرص عمل جديدة لليد العاملة الوطنية.
- الاستفادة من فرص العمل التي توفرها البرامج التالية :-
  - برنامج البناء والتشييد الوارد بخطة التنمية والذي يوفر ما مجموعه (35) ألف فرصة عمل سنوياً مباشرة وغير مباشرة.
  - برنامج إعادة تنظيم الأسرة المنتجة والذي يوفر ما مجموعه

| أقسام المهن | ذكور | | إناث | | مجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | عدد | % | عدد | % | عدد | % |
| المشتغلون بالمهن العلمية والفنية والفنيون الذين يعملون معهم | 209843 | 20.56 | 274545 | 79.76 | 484388 | 35.49 |
| أمناء المؤتمرات واللجان الشعبية ومدراء الأعمال | 10501 | 1.03 | 214 | 0.06 | 10715 | 0.79 |
| مراقبو الكتبة والموظفون الإداريون | 187999 | 18.42 | 46546 | 13.52 | 234545 | 17.19 |
| العاملون بالبيع والشراء | 120517 | 11.81 | 1555 | 0.45 | 122072 | 8.94 |
| العاملون بخدمات الفنادق والمطاعم وخدمات الأمن والخدمات الأخرى | 106212 | 10.41 | 10610 | 3.08 | 116822 | 8.56 |
| العاملون بالزراعة وتربية الحيوانات | 54742 | 5.37 | 2250 | 0.65 | 56992 | 4.18 |
| العاملون بالإنتاج | 230945 | 22.63 | 7074 | 2.06 | 238019 | 17.44 |
| غير المصنفين حسب المهنة | 99720 | 9.77 | 1436 | 0.42 | 101156 | 7.41 |
| المجموع | 1020479 | 100.0 | 344230 | 100.0 | 1364709 | 100.0 |

**الجدول ❖❖**

(5) آلاف فرصة عمل سنوياً لربات البيوت .

- برنامج إعادة تنظيم العمالة الأجنبية بقطاع الزراعة والثروة الحيوانية والثروة البحرية والذي يستهدف توفير (60) ألف فرصة عمل سنوياً.

- برنامج الخدمات السياحية والذي يتوقع أن يستوعب ما لا يقل عن (10) آلاف فرصة عمل.

- تنظيم سوق الاتصالات والتقنيات المتصلة به والذي يستهدف تشغيل ما لا يقل عن (5) آلاف باحث عن العمل .

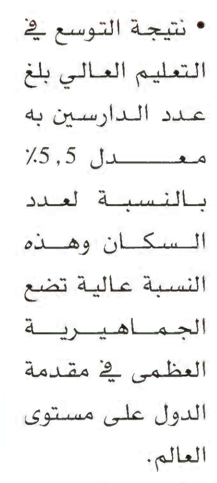
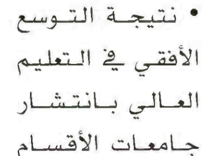
- تشجيع الأنشطة الحرفية والخدمية والمهنية من خلال الإقراض العيني لمشاريع صغيرة كاملة( المكان والمعدات ) والذي يمكن أن يوفر ما لا يقل عن (8) آلاف فرصة عمل سنوياً.

- الدخول إلى أسواق العمل الدولية للمنافسة في بعض المهن مثل ( الأطباء- الطيارين- ربابنة السفن).

• إعادة تنظيم تشغيل العمالة غير الشرعية الوافدة من الدول العربية والأفريقية والتي يبلغ عددها أكثر من مليون تقريباً يأتي في مقدمتهم الإخوة العرب ، وهذه العمالة تمارس نشاطها بشكل غير منظم وبدون عقود ، وتعمل في جميع المجالات بالقطاع الأهلي بشكل موسمي ومؤقت في أعمال الزراعة والصيد البحري وتربية الدواجن ورعي الحيوانات والنظافة والحراسة وأعمال البناء والتشييد وصناعة مواد البناء ، وفي المقاهي والمطاعم والورش ومحلات الحلاقة والمحلات التجارية وأعمال المناولة المختلفة ، وهذا العدد من العمالة غير المنظمة تسبب في ضغط كبير على سوق العمل بالجماهيرية ومنافسة قوية لليد العاملة الوطنية حيث إن القطاع الأهلي يفضلها لرخصها وسهولة التعامل معها وخاصة المتسللة منها عبر الحدود . وتعمل اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل حالياً على إعادة تنظيم سوق العمل في ليبيا وخاصة فيما يتعلق بالعمالة غير المنظمة ، بحيث يقتصر تشغيلها على المهن والحرف والأعمال التي لا يتوفر عنصر وطني لشغلها ، وأن يكون ذلك بطريقة منظمة وشرعية وفقاً للتشريعات المعمول بها بالخصوص والتي تضمن حقوق جميع الأطراف.

**الملاحظـــــات :-**

• ما تقدم ذكره وسرده كان من واقع ما توفر لديّ من إحصائيات وبيانات وأدبيات عن واقع التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل بالجماهيرية العظمى ، ولكنني أقول أن كل ما كتب وما سيكتب لن يفي الجهود الجبارة التي بذلتها ثورة الفاتح من سبتمبر حقها خلال العقود الثلاثة والنصف الماضية والتي لازالت تبذلها في مجال التنمية الاجتماعية لبناء الإنسان الليبي المعاصر والقادر على إدارة جهود التنمية الاقتصادية والاجتماعية ومواكبة التطورات والمتغيرات العالمية بفضل ما اكتسبه من معارف وعلوم حديثة.

• نتيجة التوسع في التعليم العالي بلغ عدد الدارسين به معدل 5,5٪ بالنسبة لعدد السكان وهذه النسبة عالية تضع الجماهيرية العظمى في مقدمة الدول على مستوى العالم.

• نتيجة التوسع الأفقي في التعليم العالي بانتشار جامعات الأقسام والمراكز المهنية العليا بجميع شعبيات الجماهيرية العظمى بلغت نسبة الخريجين من العلوم الإنسانية 56٪ مما تسبب في وجود فائض بسوق العمل وخاصة الإناث اللائي بلغت نسبتهن من إجمالي الخريجين 48٪ في مهن وتخصصات لا يمكن استيعابها في سوق العمل وهذا ناتج عن عدم التقيد بسياسات توجيه التعليم والتدريب المهني.

• بالرغم من أهمية التعليم التقني والمهني في كل مستوياته وخاصة التدريب العالي فإن عدد المتدربين بالمراكز المهنية العليا لازال بسيطاً مقارنةً بعدد الطلاب بالجامعات الأمر الذي يتطلب إعادة النظر في ذلك وتطبيق سياسة توجيه التعليم بما يتوافق واحتياجات المجتمع وسوق العمل .

• مازال التقييم الاجتماعي للحاصلين على مؤهلات عليا أفضل من الحاصلين على مؤهلات مهنية متوسطة حتى ولو كان المؤهل العالي غير مطلوب بسوق العمل ولا يساعد حامله على الحصول على دخل مادي جيد.

• عزوف الباحثين عن العمل عن قبول العمل في بعض المهن والحرف مثل البناء والتشييد والنظافة وحظائر تربية الأبقار والدواجن والرعي والصيد البحري.

• تفضيل القطاع الأهلي ((الخاص)) تشغيل العمالة الوافدة على العمالة الوطنية وذلك لسهولة التعامل معها ورخصها.

• المنافسة التي تواجهها اليد العاملة الوطنية من قبل العمالة الوافدة التي تقبل العمل بأية مهنة وبأجر أرخص.

• تفضيل المرأة العمل بقطاعي التعليم والصحة دون غيرهما.

• التراخي أو عدم الشدة في تطبيق التشريعات التي تنظم دخول



وخروج وإقامة الأجانب بالجماهيرية العظمى الأمر الذي أثر سلباً على سوق العمل وترتب عليه ضياع العديد من فرص العمل على العناصر الوطنية.

• عدم سيطرة مكاتب التشغيل على سوق العمل وتنظيمه بسبب عدم تطبيق التشريعات التي تنظم الاستخدام بالنسبة للعمالة الوطنية وغير الوطنية.

• الاعتقاد السائد بأن الوظيفة بأجهزة الدولة والشركات العامة التابعة لها هي الأفضل والأضمن لدخل مستمر دون التفكير في البحث على فرص عمل أفضل وأكثر دخلاً.

## الاقتراحــــات

من طبيعة الحياة للمجتمعات على مر العصور أنها تسعى إلى الأفضل ولاتكتفي بما وصلت إليه من تقدم وخاصة في عصرنا الحديث الذي يتسم بالحركية والتسارع نتيجة المتغيرات التي يحدثها التقدم والتطور العلمي والتقني في جميع المجالات بما في ذلك المهن والأعمال وما تتطلبه من كفايات ومهارات لأدائها ، ولذلك أصبح التحدي الرئيسي لأنظمة التدريب المهني هو المواءمة المتواصلة بين برامج التدريب المختلفة ومواكبة المستجدات والمتغيرات في سوق العمل واحتياجاته النوعية ، وهذا يتطلب الآتي:

• وضع الخطط والبرامج لإعادة تأهيل المدربين بالداخل والخارج وبصفة مستمرة لرفع كفاءتهم بتمكينهم من الإلمام بالتطورات التي تحدث في مجالات تخصصاتهم.

• إعادة النظر في البرامج والمناهج التدريبية بشكل دوري بهدف تطويرها لمواكبة احتياجات سوق العمل ومتطلبات خطط التنمية وكذلك التجهيزات اللازمة للعملية التدريبية.

• العمل بسياسة توجيه التعليم والتدريب بمرحلة التعليم المتوسط والعالي بحيث يتم توجيه أكبر عدد من الطلبة للدراسة بالمراكز المهنية المتوسطة والعليا لتلبية احتياجات سوق العمل من اليد العاملة الفنية والتقنية.

• التركيز على عامل الجودة لمخرجات التعليم والتدريب وذلك بتطوير أساليب القبول بالتعليم العالي بنوعيه وكذلك طرق التدريس والتدريب بهما بالاستفادة من التقانة المعاصرة في هذا المجال بما يمكن الخريجين من الانخراط في الحياة العملية وممارسة عملهم بإتقان .

• رصد احتياجات سوق العمل من مختلف المهن والحرف ومستويات التدريب المطلوبة لها وذلك بالتنسيق بين الشركاء الاجتماعيين الثلاثة ، وتبويب هذه الإحصائيات وتصنيفها بحيث تكون قاعدة معلومات للجهات المسؤولة عن التدريب لوضع البرامج اللازمة لها.

• إنشاء نظام وطني لمعلومات تنمية الموارد البشرية يشمل كل الجوانب المتعلقة بتنمية الموارد البشرية من بحوث ودراسات وسياسات استخدامها واستثمارها بما يخدم التنمية الاقتصادية والاجتماعية ويحقق أهدافها.

• مشاركة قطاعات العمل ((الإنتاج والخدمات)) في رسم سياسات وتنفيذ برامج وخطط التدريب المهني والتقني بما يكفل تلبية احتياجاتها من القوى العاملة الفنية والمهنية والتقنية .

• تشجيع القطاع الأهلي ((الخاص)) على تبني مهمة التدريب المهني وتوفير فرص التدريب الميداني بالتعاون مع مؤسسات التدريب بمستوياتها المختلفة.

• الاستفادة من وسائل الإعلام المختلفة في نشر التوعية المهنية ومحاربة الثقافة الاجتماعية السلبية المتعلقة بالآتي :

- تفضيل الوظيفة بأجهزة الدولة والشركات التابعة لها على العمل بالقطاع الاهلى وإقامة المناشط الإنتاجية والخدمية المختلفة (المؤسسات الصغرى والمتوسطة) .

- العزوف عن العمل في بعض المهن والحرف من قبل الباحثين عن العمل ، وذلك بإبراز أهمية هذه الأعمال للمجتمع والمزايا المقررة لها.

- تفضيل القطاع الأهلي ((الخاص )) للعمالة الوافدة على العناصر الوطنية ، وذلك بإبراز أهمية تشغيل العناصر الوطنية باعتباره واجباً وطنياً لمكافحة ظاهرة البطالة وإيقاف استنزاف مواردنا المالية المصدرة إلى الخارج بدون مبرر.

- تغيير مفهوم من أن يحمل مؤهلاً جامعياً مهما كان تخصصه أفضل ممن يحمل مؤهلاً مهنياً متوسطاً وذلك بإبراز أهمية العمل المهني والفني والتقني في الحياة العملية وفي تنشيط الدورة الاقتصادية وفي تحقيق دخل مادي أفضل.

- التركيز على توعية المرأة باقتحامها جميع مجالات العمل التي تتناسب مع طبيعتها حتى تساهم بفاعلية في الدورة الاقتصادية .

- المساهمة في محو الأمية المهنية للمجتمع عن طريق البرامج

الثقافية والندوات المهنية و إبراز أهمية التدريب المهني والتقني وما يحققه من فوائد شخصية للفرد وعامة للمجتمع .

• وضع السياسات والبرامج التدريبية لإعادة تأهيل الخريجين الذين يحملون مؤهلات متوسطة وعليا في تخصصات غير مطلوبة في سوق العمل على مهن أخرى تمكنهم من الاندماج في سوق العمل.

• أهمية تحديد متطلبات الخطط الإنمائية من اليد العاملة كما ونوعاً لتلبيتها من قبل مؤسسات التدريب المختلفة .

• حماية القوى العاملة الوطنية من منافسة العمالة الوافدة لها وذلك بالسيطرة على سوق العمل وتطبيق التشريعات المنظمة للاستخدام.

• تطوير مادة التقنية المقررة بمرحلة التعليم الأساسي إلى مادة التربية المهنية أو الثقافة المهنية بحيث يتم تدريسها في جميع المراحل الدراسية من الأساسي وحتى التعليم والتدريب العالي بحيث يكون لكل مرحلة المنهج الذي يناسبها لضمان مخرجات قادرة على التكيف مع متطلبات سوق العمل والاندماج فيه.

• اعتبار التدريب المهني والتقني استثماراً وليس هدراً للمال ويعود بالنفع على جميع الشركاء الاجتماعيين ، ولذلك يجب أن تساهم اتحادات المنتجين واتحادات غرف التجارة والصناعة والزراعة في تمويل برامج وخطط التدريب.

• إقرار حوافز مادية بالإضافة إلى المرتب لبعض المهن والحرف لتشجيع الباحثين عن العمل لشغلها أو مزاولتها.

• تشجيع القطاع الأهلي على إقامة مؤسسات تدريبية بالمشاركة مع مؤسسات التدريب الأجنبية المتخصصة لنقل التقنية والخبرة لتطوير التدريب ومخرجاته.

• إقرار حوافز مادية للمدربين بالإضافة إلى مرتباتهم لجذب المؤهلين فنياً وذوى الخبرة للعمل بمؤسسات التدريب المهني والتقني وضمان بقائهم فيها.

• وضع ضوابط ومعايير موضوعية في اختيار المدربين ((المؤهل والخبرة)) نظراً لأهميتهم في العملية التدريبية باعتبار التدريب (مهنة ورسالة) .

• إنشاء منظومة وقاعدة بيانات عن سوق العمل والباحثين عنه بما يكفل توفر بيانات تتعلق بالعرض والطلب للاستفادة منها في رسم سياسات تنمية الموارد البشرية لتحقيق التوازن بين الطلب والعرض.

• تطوير المؤسسات الإنتاجية والخدمية بالقطاعين العام والأهلي بالتوسع في نشاطها لزيادة إنتاجها وخدماتها وخلق فرص جديدة للعمل للمساهمة في استيعاب الباحثين عنه.

• التركيز على التعاون مع المنظمات الإقليمية والدولية والدول الشقيقة والصديقة فيما يتعلق بالآتي:

- تطوير المناهج وطرق وأساليب التدريب .
- تبادل المنح التدريبية وخاصة فيما يتعلق برفع كفاءة المدربين .
- تبادل المعلومات والإحصائيات والنشرات عن سوق العمل .
- المشاركة في الندوات والملتقيات وورش العمل والمؤتمرات الخاصة بتطوير التدريب والمدربين ومكافحة البطالة.
- تبادل الزيارات والدراسات والبحوث للتعرف على التجارب المتقدمة وآفاق الاستفادة منها.
- وضع نظام يكفل تشغيل ومتابعة الخريجين للتأكد من مدى استفادتهم من التخصصات التي تدربوا عليها ومدى حاجتهم للتدريب لتنمية مهاراتهم ورفع كفاءتهم الفنية في إطار مواكبة التطورات التي تطرأ على أداء الأعمال.

## المراجع والمصادر


• الفصل الثالث من الكتاب الأخضر (( الركن الاجتماعي )) النظرية العالمية الثالثة للقائد المفكر / معمر القذافي .

• الخطط والبرامج الخاصة بتشغيل القوى العاملة الوطنية وتنظيم المشروعات الصغرى ، اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل .

• إحصائيات الإدارات المختصة باللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل.

• المجلة الفصلية ، القوى العاملة ، العدد الأول/ اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل.

• المسح الاقتصادي والاجتماعي ((2002/2003)) الهيئة الوطنية للمعلومات والتوثيق ((الإحصائيات السكانية )) .

• إحصائيات المركز الوطني لتخطيط التعليم 2003/2004 ف.

• التعليم العالي في الجماهيرية العظمى /دراسة تقييمية / 2002ف المركز الوطني لتخطيط التعليم .

• مقترحات لتطوير المنظومة التعليمية اللجنة الشعبية العامة للتعليم العالي /2005 ف.

• دراسة قطرية عن آلية تطوير التدريب على المهارات في ضوء التغير المتسارع في سوق العمل، اللجنة الشعبية العامة للتكوين والتدريب المهني سابقاً سنة 1997 ف.

• دراسة قطرية حول واقع وآفاق المنشآت الصغرى في ليبيا ، اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل ورشة عمل بتونس /1 ـ 3 فبراير /2005 .

• إحصائيات القوى العاملة بقطاع النفط.

• مخرجات التدريب المهني وسوق العمل في الأقطار العربية / م. احمد مصطفى ، المركز العربي المهني لإعداد المدربين



# المركز العالي للمهن الميكانيكية
# جنزور

احد قلاع التدريب يهدف إلى تحقيق التدريب التقني وتوطين التقنية بتخريج كوادر فنية تساهم في رقي المجتمع .

## مجالات التدريب بالمركز

- تقنية الهندسية الميكانيكية والكيميائية والكهربائية والإلكترونية .
- هندسة الحاسوب .
- هندسة الإدارة الصناعية .
- المواد العامة .


تابعونا فى العدد القادم
و أقرأوا ...
فعاليات مشاركة وفد الجماهيرية العظمى فى أعمال الدورة 95 لمؤتمر العمل الدولى .
موضوعات هامة عن تنمية الموارد البشرية .
موضوعات عن المرأة و العمل .